



## MOI - Multimethodische Objektive Interessensbatterie

Proyer, Rene T ; Häusler, J

**Abstract:** Theoretischer Hintergrund: J.L. Holland (1997) unterscheidet zwischen Realistic (praktisch-technischen), Investigative (intellektuell-forschenden), Artistic (künstlerischen), Social (sozialen), Enterprising (unternehmerischen) und Conventional (konventionellen) Interessen. Auf Basis dieser in Theorie und Praxis weit verbreiteten Unterteilung (Proyer, 2007a; Rayman Atanasoff, 1999) wurden in MOI verschiedene Operationalisierungen der sechs Interessensdimensionen umgesetzt. In der Testbatterie finden sich zur Erfassung beruflicher Interessen neben einem Interessensfragebogen und einem nonverbalen Interessenstest auch sog. Objektive Persönlichkeitstests. Diese erlauben es, Informationen zur Persönlichkeit (hier: berufliche Interessen) anhand der Beobachtung des Verhaltens der Testperson bei der Bearbeitung von leistungstestähnlichen Aufgaben zu gewinnen (s. zur Methode Ortner, Proyer Kubinger, 2006; Proyer Häusler, 2007a). Die Objektiven Persönlichkeitstests liefern Informationen, die der Testperson in der Selbstbeschreibung nicht zugänglich sind bzw. die aufgrund eines selektiven Antwortverhaltens nicht zum Tragen kommen. Durchführung: MOI besteht aus einem Interessensfragebogen, einem nonverbalen Interessenstest sowie drei Objektiven Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen („Ablenkbarkeit“, „Aufteilung“, „Tachistoskop“). Darüber hinaus steht ein Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Identität zur Verfügung. Testformen: MOI verfügt über 2 Testformen, die als vorgefertigte Zusammenstellungen der Subtests verwendet werden können. In der Langform (S1) werden die Subtests zur impliziten Messung vorgegeben, während sich die Kurzform (S2) auf die beiden Subtests zur expliziten Messung der Berufsinteressen beschränkt. Auswertung: Für alle Subtests werden Kennwerte für die sechs Interessensrichtungen errechnet. Über alle durchgeführten Subtests werden normierte Gesamtscores für die explizit und für die implizit gemessenen Interessen ausgegeben. Die Daten können entsprechend einer Gesamtnorm sowie bezogen auf intraindividuelle Interessensunterschiede interpretiert werden. Zuverlässigkeit: Je nach verwendeter Skala liegen die Reliabilitäten (Cronbach Alpha) der expliziten Testverfahren zwischen 0.70 und 0.89. Die Reliabilitäten der impliziten Messmethoden liegen zwischen 0.64 und 0.92. Gültigkeit: Proyer und Häusler (2007) konnten die Hexagonstruktur der Interessen (Gottfredson Holland, 1996) mittels Mehrdimensionaler Skalierung der Interessensskalen von MOI replizieren. In einer Studie von Proyer (2006) konnten mit MOI bei Studierenden der Psychologie höhere Mittelwerte in sozialen Interessen und bei Studierenden aus Wirtschaftsstudien höhere Mittelwerte in unternehmerischen Interessen im Vergleich zu anderen Studierenden gefunden werden. Normen: Für MOI existiert eine Normierungsstichprobe im Umfang von N=452, die multizentrisch in Österreich und der Schweiz erhoben wurde. Durchführungsdauer: Testform S1: 40-60 Minuten Testform S2: 15-20 Minuten Individuell zusammengestellte Testbatterien sind natürlich entsprechend kürzer. Anwendung: Objektive und fragebogenbasierte Erfassung beruflicher Interessen auf Basis der Berufsinteressentheorie von Holland (1997), einsetzbar ab 14 Jahren. Hauptanwendungsbereiche: Pädagogische Psychologie, Personal psychologie

Monograph  
Published Version

Originally published at:

Proyer, Rene T; Häusler, J (2008). MOI - Multimethodische Objektive Interessensbatterie. Mödling, AU: Schuhfried.

**Wiener Testsystem**



# Manual

## MOI

Multimethodische Objektive Interessentestbatterie

Version 21.00

Mödling, Oktober 2008

Copyright © 2008 by SCHUHFRIED GmbH

Autoren des Tests: R.T. Proyer & J. Häusler

Verfasser der Handanweisung: R.T. Proyer & J. Häusler



## DANKSAGUNG

Dank geht an die Bildungsberatung der Arbeiterkammer Wien, namentlich Herrn Dr. Paul Bjetak, die das Projekt von Anfang an großzügig unterstützt hat. Der vorliegende Interessentest ist nach dem Konzept sog. „Objektiver Persönlichkeitstests sensu R. B. Cattell“ erstellt und folgt damit der jüngsten Tradition eines Forschungsschwerpunkts des Arbeitsbereichs Psychologische Diagnostik unter Leitung von Prof. Dr. Klaus Kubinger, Fakultät für Psychologie, Universität Wien. Anfangs innerhalb einer Dissertation von René Proyer an diesem Arbeitsbereich unter Betreuung des genannten Leiters entwickelt, wurde allerdings infolge einer späteren Anstellung am Institut für Psychologie der Universität Zürich die Dissertation mit den grundlegenden Ergebnissen zum Test in Zürich approbiert. Wesentliche Arbeiten, vor allem auch die Unterstützung bei der Datenerhebung durch die Test- und Beratungsstelle des genannten Arbeitsbereichs, erfolgten jedoch in Wien. Namentlich für die Test- und Beratungsstelle sei dafür Mag. Martina Frebort und Mag. Stefana Holocher-Ertl gedankt. Weiters hat Frau Suzana Canji bei der Datenerhebung geholfen. Frau Nina Sebeczek hat während eines Forschungspraktikums am Arbeitsbereich Psychologische Diagnostik an der Universität Wien wichtige unterstützende Arbeiten geleistet. Weiters sei Frau Mag. Christine Hohensinn, Frau Mag. Elisabeth Unterfrauner und Herrn Mag. Fritz Punter für ihre wertvollen Arbeiten zur Liste beruflicher Tätigkeiten gedankt. Weitere Daten wurden an der Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik des Psychologischen Instituts der Universität Zürich, unter der Leitung von Prof. Dr. Willibald Ruch, erhoben. Hier sei Herrn Philipp Drack gedankt, der bei der Datenerhebung mitgearbeitet hat.

1 KURZBESCHREIBUNG DES VERFAHRENS.....	4
2 INHALTLICHE BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS.....	7
2.1 Theoretische Grundlagen der Multimethodischen Objektiven Interessentestbatterie .....	7
2.2 Theoretische Grundlagen des Fragebogenteils von MOI .....	16
2.3 Theoretische Grundlagen des nonverbalen Interessentest von MOI.....	16
2.4 Theoretische Grundlagen der Objektiven Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen .....	17
2.5 Die Subtests von MOI.....	18
2.6 Testformen .....	19
2.7 Variablenbeschreibung .....	19
3 EVALUIERUNG .....	21
3.1 Objektivität.....	21
3.2 Reliabilität .....	21
3.3 Validität.....	22
3.4 Ökonomie .....	29
3.5 Nützlichkeit .....	29
3.6 Zumutbarkeit.....	29
3.7 Unverfälschbarkeit.....	30
3.8 Fairness.....	30
4 NORMIERUNG .....	31
5 TESTABLAUF .....	32
5.1 Instruktion .....	32
5.2 Testphase.....	32
6 INTERPRETATION DER TESTERGEBNISSE .....	33
6.1 Interpretation der Beruflichen Identität.....	33
6.2 Interpretation der Interessensrichtungen .....	33
6.3 Verknüpfung zwischen impliziter und expliziter Messung .....	35
6.4 Hexagondarstellung.....	35
6.5 Interessentyp .....	36
7 LITERATURVERZEICHNIS .....	37
ANHANG A: BERUFLICHE TÄTIGKEITSLISTE .....	40

# 1 Kurzbeschreibung des Verfahrens

**Autor:**

René T. Proyer & Joachim Häusler

**Anwendung:**

Erfassung beruflicher Interessen auf Basis der Berufsinteressentheorie von Holland (1997), einsetzbar ab 14 Jahren.

Hauptanwendungsbereiche: Berufsberatung, Karriere- und Laufbahnberatung, Arbeits- und Organisationspsychologie

**Theoretischer Hintergrund:**

J.L. Holland (1997) unterscheidet zwischen Realistic (praktisch-technischen), Investigative (intellektuell-forschend), Artistic (künstlerischen), Social (sozialen), Enterprising (unternehmerischen) und Conventional (konventionellen) Interessen. Auf Basis dieser in Theorie und Praxis weit verbreiteten Theorie (Proyer, 2007a; Rayman & Atanasoff, 1999) wurden in der MOI verschiedene Operationalisierungen der sechs Interessendimensionen umgesetzt.

In der Testbatterie finden sich neben einem Interessenfragebogen, einem nonverbalen Interessentest auch sog. Objektive Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen. Objektive Persönlichkeitstests erlauben es Informationen zur Persönlichkeit (hier: berufliche Interessen) anhand der Beobachtung des Verhaltens der Testperson bei der Bearbeitung von leistungstestähnlichen Aufgaben zu ziehen (s. zur Methode Ortner, Proyer & Kubinger, 2006; Proyer & Häusler, 2007a). Für die Anwender bietet MOI auf Basis des bei Proyer (2007b) beschriebenen Modells anhand von zusätzlichen Maßen zur Differenziertheit des Interessenprofils und der beruflichen Identität zusätzliche Informationen für den Beratungsprozess zu gewinnen. Durch die Objektiven Persönlichkeitstests sollten Informationen zugänglich gemacht werden, die der Testperson in der Selbstbeschreibung nicht zugänglich sind bzw. die aufgrund eines selektiven Antwortverhaltens seitens der Testperson nicht zum Tragen kommen. Im angesprochenen Modell wird davon ausgegangen, dass bei hoher beruflicher Identität und hoher Differenziertheit des Interessenprofils keine weiteren Zusatzinformationen in der Beratung erforderlich sind. Im umgekehrten Fall (geringe Differenziertheit und niedrig ausgeprägte berufliche Identität) kann Zusatzinformation (die auf anderem Weg gewonnen wurde) den Beratungsprozess anreichern.

**Durchführung:**

Die MOI besteht aus einem Interessenfragebogen, einem nonverbalen Interessentest sowie drei Objektiven Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen („Ablenkbarkeit“, „Aufteilung“, „Tachistoskop“). Darüber hinaus steht ein Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Identität zur Verfügung.

### **Testformen**

MOI verfügt über 2 Testformen, die als vorgefertigte Zusammenstellungen der Subtests verwendet werden können. Während sich die Kurzform (S2) auf die beiden Subtests zur expliziten Messung der Berufsinteressen beschränkt, werden in der Langform (S1) auch die Subtests zur impliziten Messung vorgegeben.

Die Zusammenstellung der Testbatterie kann aber stets auch manuell angepasst werden.

### **Auswertung:**

Für alle Untertests werden Kennwerte für die sechs Interessenrichtungen errechnet. Über alle durchgeführten Subtests werden normierte Gesamtscores für die explizit und für die implizit gemessenen Interessen ausgegeben. Die Daten können entsprechend einer Gesamtnorm sowie bezogen auf intraindividuelle Interessenunterschiede interpretiert werden.

### **Zuverlässigkeit:**

Für alle Untertests wurde die innere Konsistenz bestimmt. Für den nonverbalen Test ergab sich ein Median über alle Alpha-Koeffizienten von  $\alpha=0.65$  (mit einem Range von  $\alpha=0.51$  bis  $\alpha=0.80$ ), für den Fragebogen ein Median von  $\alpha=0.83$  (Range:  $\alpha=0.70$  bis  $\alpha=0.86$ ), bei der Ablenkbarkeit fand sich ein Median für Alpha von  $\alpha=0.90$  (Range:  $\alpha=0.87$  bis  $\alpha=0.92$ ) und für den Untertest Aufteilung ein Median von  $\alpha=0.66$  (Range:  $\alpha=0.64$  bis  $\alpha=0.81$ ). Für den Fragebogen zur beruflichen Identität wurde ein  $\alpha=0.90$  bestimmt. Das Antwortmodell hinter dem Untertest zum Tachistoskop lässt die Berechnung einer inneren Konsistenz nicht sinnvoll erscheinen. Die Berechnung der Retest-Reliabilität fehlt noch, stellt aber messtheoretische Schwierigkeiten, da eine Wiederholung der Messung nicht unproblematisch ist. Daten zur Stabilität von MOI sind noch ausständig.

### **Gültigkeit:**

Zur Validität werden gute Übereinstimmungen zwischen Fragebogen (Median:  $r=0.65$ ,  $p<0.01$ ), nonverbalem Test ( $r=0.51$ ,  $p<0.01$ ) und den homologen Skalen aus dem Allgemeinen Interessen Struktur-Test berichtet. Für die Objektiven Tests fanden sich, die aus der Literatur zu erwartenden, niedrigen Korrelationen zum Fragebogenmaß (Median über alle Objektiven Tests:  $r=0.13$ ,  $p>0.05$ ). Korrelationen zur Intelligenz brachten für Fragebogen und nonverbalen Test die in der Literatur berichteten Zusammenhänge. Geringere Ablenkbarkeit war mit höherer Leistungsfähigkeit (Gesamt-IQ) verbunden. Die Untertests zur Aufteilung und zum Tachistoskop existierten unabhängig von der Intelligenz. MOI-Untertests zeigten die Möglichkeit auf, Personen mit unterschiedlichen Studienrichtungen zu identifizieren (Einschränkung: R nicht repräsentiert).

**Normen:**

Für MOI existiert eine Normierungsstichprobe des Umfangs  $N=452$ , die multizentrisch in Österreich und der Schweiz erhoben wurde.

**Durchführungsdauer:**

Testform S1: 40-60 Minuten

Testform S2: 15-20 Minuten

Individuell zusammengestellte Testbatterien sind natürlich entsprechend kürzer.



## 2 Inhaltliche Beschreibung des Verfahrens

### 2.1 Theoretische Grundlagen der Multimethodischen Objektiven Interessentestbatterie

Die genaue Kenntnis der Interessenstruktur ist bei einer Vielzahl psychologisch-diagnostischer Fragestellungen von Bedeutung. Holland sieht die Nützlichkeit von Interessenfragebogen in der „exploration or increasing the range of occupations a person will consider, reassurance or providing support for a person's vocational aspiration or potential job [...], and self-understanding or providing structured information for comprehending the character of one's interests“ (p. 247). Daraus ergeben sich vielfältige theoretische und praktische Anwendungsmöglichkeiten.

Auf theoretischer Ebene stützt sich MOI auf die in Forschung und Praxis weithin verbreitete Interessentheorie von J. L. Holland (1997). Sie war bereits Grundlage zahlreicher Testkonstruktionen (s. Proyer, 2007a für einen Überblick) und wird in Kapitel 2.1.1 näher vorgestellt.

Das Ziel der Konstruktion der MOI war *nicht* bestehende Interessentests zu ersetzen, aber das methodisch zur Verfügung stehende Inventar zu erweitern. Mit wenigen Ausnahmen stehen verlagsmäßig vertrieben fast ausschließlich *Interessenfragebogen* zur Verfügung. Diese stellen aber nur eine Möglichkeit dar, um berufliche Interessen zu erfassen (s. dazu Bergmann, 2003). Mit der MOI stehen neben einem klassischen Fragebogen auch ein nonverbaler Interessentest sowie Objektive Interessenindices zur Verfügung (s. dazu Cattell, 1950, 1957 sowie Horn, 1980). Diese bieten die Möglichkeit zusätzliche Informationen über die Interessenstruktur zu erhalten (etwa bei einem wenig differenzierten Interessenprofil; s. 2.1.4). Dadurch soll der Beratungsprozess angereichert werden. Die zusätzlich angebotenen Tests bieten in der Rückmeldung an die Klienten die Möglichkeit, bislang noch nicht angedachte Berufs- oder Ausbildungsmöglichkeiten (z. B. aufgrund von Geschlechtsrollenstereotypen oder mangelnder Informiertheit über Berufs-/ Ausbildungsangebote und -möglichkeiten). Zusammengefasst bedeutet das, dass der Testanwender bei der Testvorgabe variantenreicher arbeiten kann.

Eine weitere Neuerung in der MOI gegenüber anderen Verfahren, die auf der Hollandschen Theorie aufbauen, ist die Ergebnissrückmeldung bei der MOI. Üblicherweise wird die Passung der Interessenstruktur des Klienten mit dreistelligen Berufscodes verglichen (die durch ExpertInnen codiert wurden). Bei MOI besteht die Möglichkeit auch Zuordnungen zu (durch ExpertInnen kodierten) *beruflichen Tätigkeiten* durchzuführen. Dadurch besteht die Möglichkeit, Berufe weiter ausdifferenzieren zu können bzw. anhand von einzelnen Tätigkeiten mit hoher Passung ein eigenes Berufsprofil herauszuarbeiten. Die wichtigsten Eckpfeiler der MOI werden in Abbildung 1 dargestellt.

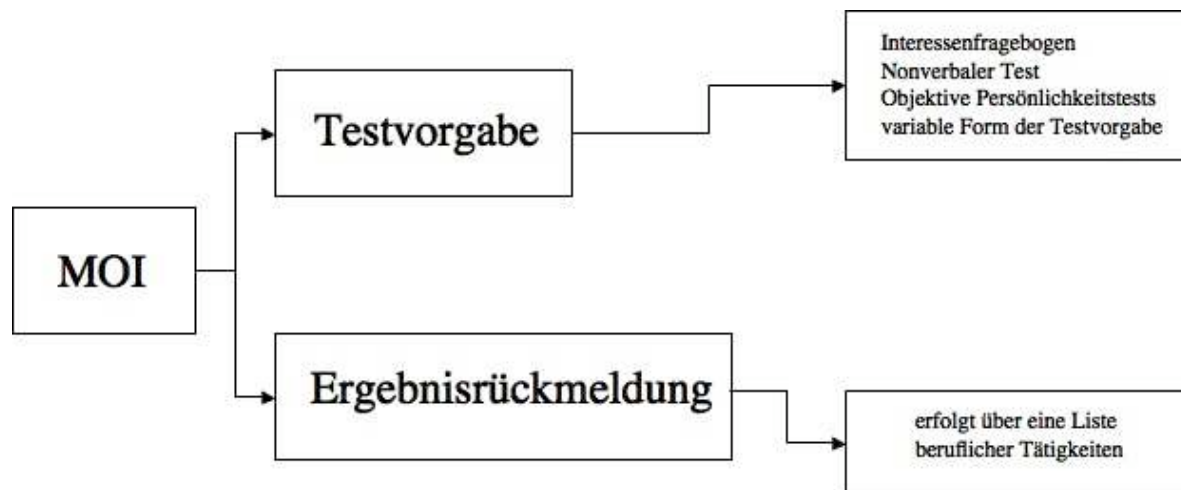


Abbildung 1. Eckpfeiler der MOI.

Wie Abbildung 1 zeigt, finden sich Unterschiede zu gängigen Inventaren zur Erfassung beruflicher Interessen sowohl im Bereich der Testvorgabe als auch in der Ergebnissrückmeldung. Die einzelnen Teile werden in der Folge genauer ausgeführt.

### 2.1.1 DIE THEORIE BERUFLICHER INTERESSEN VON J. L. HOLLAND (1997)

Hollands (1997) Grundannahmen sind, dass die Berufswahl ein Ausdruck der Persönlichkeit ist, Interessentests demgemäß Persönlichkeitstests sind, berufliche Stereotype haben zuverlässige, wichtige psychologische und soziologische Bedeutung, Personen, die den Beruf gemeinsam haben, haben auch eine ähnliche Persönlichkeit und eine ähnliche Geschichte persönlicher Entwicklung und das führt dazu, dass sie in vielen Situationen und auf viele Probleme in ähnlicher Art und Weise reagieren und eine charakteristische, berufliche Umwelt kreieren werden. Eine letzte Annahme geht davon aus, dass die Arbeitszufriedenheit, Stabilität sowie berufliche Leistungen von der Übereinstimmung (Kongruenz) zwischen der eigenen Persönlichkeit und der Umwelt, in der man arbeitet abhängen. Damit sind die wichtigsten Voraussetzungen beschrieben auf Basis derer die Theorie eingesetzt werden kann.

Holland unterscheidet zwischen sechs beruflichen Interessendimensionen und dazugehörigen Umwelten (diese werden im vorliegenden psychologisch-diagnostischen Test nicht berücksichtigt, können aber über die bei Bergmann & Eder (2007) und Joerin Fux & Stoll (2006) beschriebenen Instrumente getestet werden). Holland (1997, S. 21f.) beschreibt die sechs Interessendimensionen wie folgt:

*Realistic Type:* Preference for activities that entail the explicit ordered, or systematic manipulation of objects tools, machines, and animals and to an aversion to educational or therapeutic activities.

*Investigative Type:* Preference for activities that entail the observational, symbolic, systematic and creative investigation of physical, biological, and cultural phenomena (in order to understand and control such phenomena) and to an aversion to persuasive, social and repetitive activities.

*Artistic Type:* Preference for ambiguous, free unsystematized activities that entail the manipulation of physical, verbal, or human materials to create art forms or products and to an aversion to explicit, systematic, and ordered activities.

*Social Type:* Preference for activities that entail the manipulation of others to inform, train, develop, cure, or enlighten and an aversion to explicit, ordered, systematic activities involving materials, tools, or machines.

*Enterprising Type:* Preference for activities that entail the manipulation of others to attain organizational goals or economic gain and an aversion to observational, symbolic, and systematic activities.

*Conventional Type:* Preference for activities that entail the explicit, ordered, systematic manipulation of data (e.g. keeping records, filing materials, reproducing materials, organizing business machines and data processing equipment to attain organizational or economic gains) and to an aversion to ambiguous, free, exploratory, or unsystematized activities.

Bergmann und Eder (2007) schlagen die Übersetzungen praktisch-technisch (R), intellektuell-forschend (I), künstlerisch-sprachlich (A), sozial (S), unternehmerisch (E) und konventionell (C) vor. Um nicht mehrfache Übersetzungen für englische Begriffe einzuführen, werden diese Übersetzungen im vorliegenden Text sowie in der Ergebniserückmeldung übernommen<sup>1</sup>.

Die sechs Interessenrichtungen sind zwar voneinander verschieden und stehen für sich, doch sie weisen auch Überschneidungen auf—bei jedem Menschen sind die sechs Interessenrichtungen bis zu einem gewissen Grad ausgeprägt. Bei Gottfredson und Holland (1996) heißt es dazu: „It is more accurate to think of the main categories in the Holland classification as bands or rings that blend into each other than to view the categories as six separate bins“ (S. 13). Auch wenn es Überschneidungen gibt, so können die Interessenrichtungen doch unabhängig voneinander interpretiert werden.

Die beruflichen Interessen sind in einer hexagonalen Struktur angeordnet, die auch inhaltlich bedeutsam sind („Konsistenzmodell“). Die Ähnlichkeit zwischen den sechs Dimensionen ist umso größer je näher die Dimensionen im Hexagon zueinander liegen. Auf diese Weise können Aussagen über die Kongruenz der Dimensionen zueinander gemacht werden.

Die Hollandsche Theorie hat sich in Forschung und Praxis gut bewährt und zahlreiche Testkonstruktionen auf internationaler Ebene und im deutschsprachigen Raum angeregt (s. dazu Proyer, 2007a; Rayman & Atanasoff, 1999; Rolfs, 2001).

## 2.1.2 DAS KONZEPT DER BERUFLICHEN IDENTITÄT

In der Holland-Typologie gibt es neben den sechs Typen, wie bereits erwähnt auch Sekundärkonzepte; Konsistenz, Differenziertheit, Kongruenz und Identität. Das Konzept der Identität ist für die MOI von besonderer Bedeutung. Personen mit hoher beruflicher Identität sind dadurch gekennzeichnet, dass sie klare Vorstellungen über ihre beruflichen Ziele und Interessen haben. Historisch gesehen ist die (berufliche) Identität in der Hollandschen Theorie relativ jung und wurde erst nachträglich mit dazu genommen.

In Kapitel 2.1.4 wird ein Modell vorgestellt, in dem die Ausprägung in der beruflichen Identität als wichtiger Indikator eingesetzt wird, um eine Entscheidung zur Auswahl der best geeigneten Tests aus der MOI treffen zu können. Gemeinsam mit der Differenziertheit des Interessenprofils stellt sie einen wichtigen Indikator für das Vorgehen bei MOI dar.

Zur Erfassung des Konzepts hat Holland die „Vocational Identity Scale“ (als Teil von „My vocational situation“; Holland, Daiger & Power, 1980) vorgeschlagen. Im deutschsprachigen Raum gibt es im Explorix eine Skala zur Identität (als Teil der „Checkliste zur Berufswahl-Situation“).

---

<sup>1</sup> In der deutschsprachigen Literatur finden sich mitunter aber auch andere Übersetzungen. Stoll, Jungo und Toggweiler (2006) verwenden etwa die Ausdrücke „realistisch“ und „forschend“ für *realistic* und *investigative* in ihrem Foto-Interessentest.

## 2.1.3 INTERESSENFRAGEBOGEN UND NONVERBALE INTERESSENTESTS

### 2.1.2.1 *Interessenfragebogen.*

Interessenfragebogen sind die am weitesten verbreiteten Instrumente in der psychologischen Diagnostik. Manche Autoren sprechen in diesem Zusammenhang sogar von einem Monopol von Selbstbeschreibungsverfahren (Hernández, Santacreu & Rubio, 1999). Fragebogen haben zum Ziel, „(reflektierte) Selbsteinschätzung einer Tp bezüglich ihrer Eigenschaften und typischen Erlebens- und Verhaltensweisen ab[zubilden]“ (Kubinger, 1996, S. 123). Bei Mummendey (1995) heißt es „Fragebogen geben uns Aufschluss darüber, wie Personen in ganz bestimmten (Untersuchungs-)Situationen über ihr Verhalten und Erleben, ihre Einstellungen und ihre Auffassungen von sich selbst berichten. Mit ihnen erfassen wir nicht nur als überdauernd angesehene Reaktionsweisen von Personen auf schriftlich präsentierte Situationen, sondern wir erfassen gleichfalls die subjektive Interpretation dieser im Fragebogen vorgegebenen Situation“ (S. 49). Weitere theoretische Aspekte zu psychologischen Fragebogen werden an anderer Stelle ausführlich behandelt (etwa Kubinger, 2006).

Demgemäß erlaubt die Vorgabe eines *Interessenfragebogens* eine ökonomische Sammlung von Informationen über die selbst eingeschätzten beruflichen Interessen der KlientInnen. Diese stellen eine wichtige und nützliche Informationsquelle im Beratungsprozess dar. An verschiedensten Stellen in der Literatur werden Belege für die Nützlichkeit von Interessenfragebogen sowie deren breite Einsatzgebiete sowohl in Praxis als auch Forschung referiert (s. z.B. Bergmann, 2003; Joerin Fux, 2006). Im deutschen Sprachraum gibt es drei Interessenfragebogen bzw. Instrumente zur Erfassung beruflicher Umwelten, die sich auf die Theorie Hollands beziehen (Bergmann & Eder, 2007; Jörin & Stoll, 2006; Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2003; für eine Übersicht s. Proyer, 2007a). Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe weiterer Verfahren, die sich nicht explizit auf eine Berufsinteressentheorie beziehen oder auf anderer theoretischer Basis (etwa tiefenpsychologischer Schulen) beruhen.

### 2.1.2.2 *Nonverbale Interessentests.*

Wenngleich Interessenfragebogen eine ökonomische und nützliche Strategie darstellen, um Informationen über die Interessen einer Person zu sammeln, stellen sie doch nicht den einzigen Weg dar, um an diese Informationen zu kommen. An manchen Stellen wird diese Vorgehensweise auch kritisiert. Bei Buse (1982) heißt es etwa: „Die fast ausschließliche Orientierung der Interessenmessung an verbalen Techniken wirft dabei die Frage nach der psychologischen Bedeutung auf, die den Angaben der Befragten und den daraus erschlossenen Faktoren zukommt. Bedenkt man, dass Interessenfragebögen von den Befragten Entscheidungen darüber verlangen, wie gern sie bestimmte Tätigkeiten (auch Berufstätigkeiten) ausüben möchten, dann mögen die Entscheidungsgrundlagen (neben der einfachen Vorspiegelung von Interessen) von spezifischen Erfahrungen mit dem Interessengegenstand bis hin zu kompensatorischen Motiven reichen, die im Gegensatz dazu auf eine Erweiterung der Erfahrung gerichtet sind. Nach dieser Unterscheidung zwischen erfahrungsgebundenen und kompensatorischen Komponenten des Interesses wurzeln die Angaben der Befragten teils in zurückliegenden Erfahrungen, teils in Wunschvorstellungen, die bislang nicht verwirklicht werden konnten (S. 277).

Als Alternativen zur Erfassung von beruflichen Interessen über Fragebogen stehen auch nonverbale Interessentests zur Verfügung. Toggweiler et al. (2004) führen in erster Linie fehlende Sprachkompetenz oder Vorstellungsmögen als Probleme herkömmlicher Interessenfragebogen an. Stoll, Jungo und Toggweiler (2006) bieten mit ihrem Foto-Interessentest eine Alternative zu Interessenfragebogen an. Bei diesem Verfahren muss die Testperson anhand aktueller Bilder, die Personen in unterschiedlichen beruflichen Umgebungen zeigen ihr Interesse an der jeweiligen Tätigkeit angeben. Die Auswertung ist auf Basis der Typologie Hollands sowie auf Basis der Berufsinteressenfelder von Egloff (2007) möglich.

## 2.1.4 OBJEKTIVE PERSÖNLICHKEITSTESTS ZUR ERFASSUNG BERUFLICHER INTERESSEN

Objektive Persönlichkeitstests sind eine eigene Testart bei der Informationen über die Persönlichkeit einer Testperson gesammelt werden, ohne dass die Person sich selbst einschätzen muss; es ist also keine Selbsteinschätzung, wie bei Fragebogen erforderlich. „Objektive Tests (T-Daten) zur Messung der Persönlichkeit und Motivation sind Verfahren, die unmittelbar das Verhalten eines Individuums in einer standardisierten Situation erfassen, ohne dass dieses sich in der Regel selbst beurteilen muss. Die Verfahren sollen für den Pb keine mit der Messintention übereinstimmende Augenschein-Validität haben. Das kann durch die Aufgabenauswahl oder bestimmte Auswertungsmethoden erreicht werden. Um als Test zu gelten, müssen auch die Objektiven Verfahren den üblichen Gütekriterien psychologischer Tests genügen“ (Schmidt, 1975, S. 19). Neuere Definitionen finden sich bei Ortner, Proyer und Kubinger (2006) sowie Ortner, Horn, Kersting, Krumm, Kubinger, Proyer, Schmidt-Atzert, Schuhfried, Schütz, Wagner-Menghin und Westhoff (2007). Einen englischsprachigen Überblick gibt Schuerger (2008).

Todt (1978) resümiert, dass im Bereich der Erfassung von Interessen der von Cattell vertretene Ansatz der „Verwendung objektiver Interessenmasse“ (S. 31) bislang kaum eingesetzt wurde. Erste Berichte zum Einsatz Objektiver Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen datieren zurück bis ins Jahr 1895 (durchgeführt von Wissler; zitiert nach Fryer, 1931). Darüber hinaus finden sich auch zahlreiche andere Hinweise in der Literatur, wie berufliche Interessen anhand so genannter Objektiver Interessentests erfasst werden können. Bei Super (1949) heißt es etwa: „It is assumed that, since interest in a vocation is likely to manifest itself in action, it should also result in an accumulation of relevant information. Thus interest in science should cause a person to read about scientific developments, whether in a science course or in the daily paper, and to acquire and retain more information about science than would other people“ (S. 378). Bei Crites (1999) finden sich Hinweise auf ältere, experimentelle Methoden zur Erfassung beruflicher Interessen.

## 2.1.5 EIN MODELL ZUM EINSATZ DER MOI IN DER PRAXIS

Die MOI kann in der Praxis auf unterschiedliche Arten eingesetzt werden. Zum einen kann der Interessenfragebogen oder der nonverbale Interessentest, sowie die Objektiven Tests zur Erfassung beruflicher Interessen, einzeln aufgerufen werden. Zum anderen ist auch eine variable Testform einsetzbar. Hier sieht der standardmäßige Ablauf vor:

1. Fragebogen und nonverbaler Test zu beruflichen Interessen
2. Fragebogen zur beruflichen Identität

Es werden Kennwerte für die Differenziertheit des Interessenprofils sowie die berufliche Identität gebildet. Der weitere Ablauf ist in Abbildung 2 dargestellt.

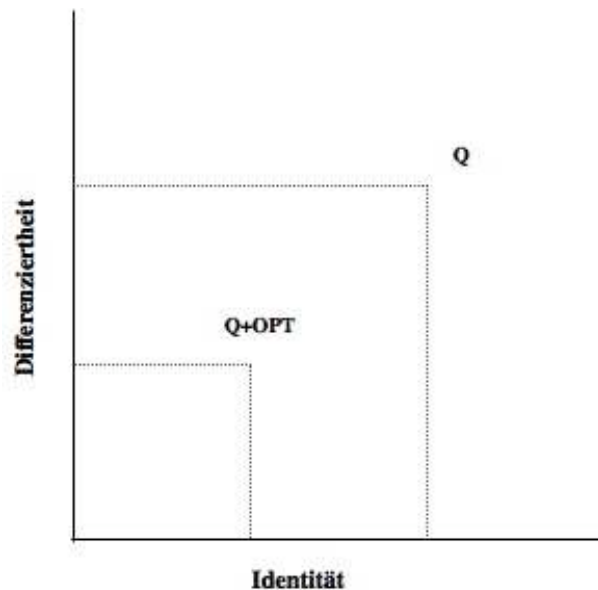


Abbildung 2. Ablaufschema in der variablen Form des MOI (n. Proyer, 2007b)  
 Q = Q-Daten (Fragebogen) und Q+OPT = Fragebogendaten und Objektive Persönlichkeitstest.

Im Fall überdurchschnittlicher Differenziertheit des Profils und überdurchschnittlich ausgeprägter beruflicher Identität ist die Testvorgabe beendet. In diesem Fall bringt die Vorgabe von weiteren Tests keine zusätzliche Information. In diesem Fall zeichnet sich der Klient durch eine eindeutige (selbst berichtete) Interessenpräferenz, sowie durch klare Vorstellungen über seine beruflichen Vorstellungen und Ziele aus. Beratungen können in diesem Fall allein anhand von Fragebogendaten und anhand des nonverbalen Tests durchgeführt werden (das ist die äußere, mit Q markierte Linie in Abbildung 1). In den anderen Fällen (unterdurchschnittliche oder durchschnittliche Ausprägungen in der Differenziertheit oder der Identität) werden in der variablen Form zusätzliche Tests vorgegeben. Anhand der Objektiven Persönlichkeitstests können so zusätzliche Informationen über die Interessen des Klienten gesammelt werden (das ist in Abbildung 1 die innere, mit Q+OPT markierte Linie).

Der Vorteil, der sich daraus ergibt ist, dass in Fällen wo Selbstberichte nicht zu eindeutigen Ergebnissen führen durch die neuen Tests weitere Informationen gesammelt werden, die im Beratungsgespräch genutzt werden können. Dadurch können etwa anhand der dort berichteten Interessen Berufswahlmöglichkeiten diskutiert werden, an die der Klient bislang nicht gedacht hatte. Dies kann etwa durch Rollenstereotype, dem Einfluss von wichtigen Bezugspersonen und/oder Peers, oder der subjektiv eingeschätzten Attraktivität der Berufe bedingt sein.

Es sind aber auch Einsatzbereiche und Fragestellungen denkbar, wo auch bei hoher Differenziertheit und Identität der Einsatz von zusätzlichen Tests nutzbringend sein kann. Hier ist vor allem an Situationen zu denken, in denen Klienten ihre Berufswünsche/-wahl noch einer kritischen Betrachtung unterziehen möchten oder wo der Berater den Eindruck hat, dass Einflüsse aus der Umwelt (etwa von den Eltern) so groß sind, dass sie die eigentlich erwünschte Berufswahl oder Optionen überlagern.



Durch den Einsatz der variablen Form des MOI kann also der Beratungsprozess durch zusätzliche Informationen angereichert werden. Anhand des beschriebenen Modells ergibt sich die Möglichkeit, individuell auf den Klienten einzugehen und weitere Tests einzusetzen oder abzubrechen. Der explorative Charakter der Objektiven Tests erlaubt es auch, neue Hypothesen und Ideen zur Interessenstruktur und der Berufswahl abzuleiten. Durch die Diskussion dieser Hypothesen besteht die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Klienten weitere Möglichkeiten (zu Ausbildungs- oder Berufswahl/-wünschen) zu erarbeiten.

#### 2.1.6 DIE ERGEBNISRÜCKMELDUNG IM MOI

Die Ableitung einer Liste berufsbezogener Tätigkeiten wird bei Proyer (2006a) im Detail beschrieben. Die Grundidee dabei ist, dass nicht die Passung des Interessenprofils zu Berufscodes, sondern zu *beruflichen Tätigkeiten* rückgemeldet wird. Bei der Erstellung der Liste wurde so vorgegangen, dass aus dem Duden (Bd. 1, 22. Aufl.) jene Verben herausgesucht wurden, die einen Bezug zu beruflichen Tätigkeiten aufweisen. Als berufliche Tätigkeiten wurden dabei Handlungen verstanden, die eine Person im Rahmen des Arbeitsprozesses einsetzt. Die Tätigkeiten wurden dabei auf ihre Verständlichkeit hin geprüft und ggf. ergänzt (z.B. Kunst oder wissenschaftliche Texte *interpretieren*). Weitere Ergänzungen beziehen sich beispielsweise darauf, ob die Tätigkeit manuell verrichtet wird oder ob Kontakt mit anderen Menschen gefordert ist. Daraus entstand eine Liste mit 888 beruflichen Tätigkeiten, die von drei Experten anhand der Holland Codes kodiert wurde.

Bei Proyer wird eine gute Übereinstimmung zwischen den Experten erzielt (über alle drei Beurteiler hinweg wird ein  $\kappa = .63$  berichtet). Lag keine Übereinstimmung zwischen den Beurteilern vor, wurde die Entscheidung letztlich durch den Verfasser getroffen (uneindeutig über alle drei Beurteiler in 64 Fällen, 7.21%). Bei Proyer werden Ähnlichkeiten unter den Beurteilern auch anhand des Zener-Schnuelle-Indexes berichtet; auch hier zeigte sich, dass die Kodierungen als ähnlich zu bezeichnen sind. Als Kritik heißt es bei Proyer „Kritisch an dem hier beschriebenen Ansatz ist gewiss, dass es Tätigkeiten geben kann, die bereits durch eine ein- oder zweistellige Kodierung ausreichend genau beschrieben werden. In diesem Fall die Kodierung einer dritten Stelle zu verlangen kann zu artifiziellen Ergebnissen führen“ (S. 73). Daher kann die Empfehlung für die Praxis gegeben werden, dass vor allem die erste Stelle in den Codes beruflicher Tätigkeiten interpretiert werden sollte. Die vollständige Liste findet sich bei Proyer und wird bei MOI für die Rückmeldung der Ergebnisse genutzt. Praktiker, die für Ihre Arbeit lieber auf die Berufscodes zurückgreifen, seien auf die bei Bergmann und Eder (2007) sowie Jörin et al. (2003) veröffentlichten Berufscodes verwiesen.

## 2.2 Theoretische Grundlagen des Fragebogenteils von MOI

Der Interessenfragebogen in der MOI wurde, wie alle anderen Teile auch, auf Basis der Theorie beruflicher Interessen von J.L. Holland entwickelt. Das Testmaterial wurde aus der von Experten kodierten Tätigkeitsliste entnommen. Durch die Testautoren wurden dabei in mehreren Entwicklungsschritten und mit Unterstützung von studentischen und nichtstudentischen Mitarbeitern jene Tätigkeiten ausgewählt, die eine Interessenrichtung am besten repräsentieren konnten und den Tätigkeiten zu den anderen Interessenrichtungen am wenigsten ähnlich waren. Aufgabe der Testperson ist es, bei jeder Tätigkeit zu beurteilen, ob sie diese Tätigkeit interessiert oder nicht interessiert.

## 2.3 Theoretische Grundlagen des nonverbalen Interessentest von MOI

Der nonverbale Test wurde in Analogie zum Fragebogenteil entwickelt. Wiederum wurden Tätigkeiten ausgewählt, die durch einen Graphiker bildlich umgesetzt wurden<sup>2</sup>. Die erstellten Abbildungen wurden durch die Autoren, mit Unterstützung von studentischen und nichtstudentischen Mitarbeitern, darauf hin geprüft, ob sie eindeutig einer Interessenrichtung zugeordnet werden konnten und ob sie andererseits die intendierte Tätigkeit korrekt wiedergegeben haben. Das Testmaterial wurde darauf hin angepasst, überarbeitet sowie in Teilen neu erstellt.

Im Gegensatz zum Foto-Interessentest (F-I-T; Stoll, Jungo und Toggweiler, 2006; Toggweiler, Jungo & Stoll, 2004) wird bei der hier beschriebenen Vorgehensweise auf den Einsatz von Fotos von Personen in realen Situationen verzichtet. Zwar mögen diese konkrete Situationen im Arbeitsalltag mit größerer Genauigkeit wiedergeben, allerdings bringt der Einsatz von Fotos auch Probleme mit sich. So müssen die Bilder laufend aktualisiert werden, um nicht „altmodisch“ zu wirken oder da sie Arbeitsumwelten nicht mehr realitätsgetreu wieder geben können. Darüber hinaus kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Attraktivität der dargestellten Personen einen Einfluss auf die Auswahl der interessanten Bilder hat (wobei es hierzu gegenteilige empirische Befunde gibt (Toggweiler, 2006)). Im konkreten Test wurde der einfachen Darstellung von Figuren ohne Mimik und ohne eindeutige Geschlechtszuordnung der Vorzug gegeben (von Hand gezeichnete Figuren). Dadurch soll möglichen Problemen durch unerwünschte Einschätzungseffekte vorgebeugt werden.

---

<sup>2</sup> Die Bilder wurden von Herrn Roland Falthhansl erstellt.

## 2.4 Theoretische Grundlagen der Objektiven Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen

Allgemeines zu Objektiven Persönlichkeitstests findet sich bei Schmidt (1975) sowie Ortner, Proyer und Kubinger (2006). Proyer (2006a) gibt eine ausführliche Darstellung und Herleitung zu den Objektiven Persönlichkeitstests zur Erfassung des Interesses an beruflichen Tätigkeiten (für eine Zusammenfassung siehe Proyer, 2006b). Dort werden, historische Vorbilder, wie etwa Fryer (1931), van Bingham (1937), Wesley, Corey und Stewart (1950) oder Cattell (1935 für das Zitat s. Cattell, 1968c, 1944, 1957, 1978) vorgestellt.

Kurz zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Objektiven Tests auf Basis der bereits erwähnten *Objektiven Interessenindizes* ausgewählt wurden. In MOI wurden von den bei Proyer vorgestellten Strategien Untertests übernommen, die auf *Reaktionszeiten* (miterfasst bei dem Fragebogen und beim nonverbalen Test), der *Zuteilung* von Geld (Untertest „Aufteilung“), der *Ablenkbarkeit* beim Lesen von Texten (Untertest „Ablenkbarkeit“) sowie der *Interpretation/Wahrnehmung* von nicht eindeutigen Bildmaterial (Untertest „Tachistoskop“) aufbauen. Die Tests wurden zum Teil aufbauend auf historischen Vorbildern gestaltet und zum Teil neu entwickelt. Ziel dabei war es, solche Tests zu konstruieren bei der die Testperson eine Leistungsaufgabe oder zumindest leistungstestähnliche Aufgabe durchführt, und aufgrund der Beobachtung des Verhaltens der Person bei der Lösung der Aufgabe auf das Interesse geschlossen wird.

Die Konstruktion der Untertests wird bei Proyer (2006a) ausführlich beschrieben. Zusammengefasst werden beim Untertest *Fragebogen* und *nonverbaler* Test auch die Reaktionszeiten als Indikator mitberücksichtigt. In der Literatur werden u.a. Zusammenhänge zwischen der Entscheidungszeit und Selbstaufmerksamkeit (z. B. Amelang, 1994) oder zwischen Antwortlatenzen und Informationsverfügbarkeit (z. B. Stocké, 2002) berichtet.

Beim Untertest *Ablenkbarkeit* wird auf eine frühe Arbeit von Burt (zitiert nach Fryer, 1931) zurückgegriffen. Dieser entwickelte eine Messmethode, bei der die Testperson eine Geschichte lesen sollte und dabei in den Text eingebaute, nicht dazugehörige Worte zu markieren hatte. Fryer hält dazu fest: „The theory behind this method of testing interests is that the individual most interested in the specialized selection will be more likely to overlook the irrelevant words, that he will be more inhibited in his response to irrelevant material. Theoretically the person who reacts the least to the irrelevant material is the most interested in the field of the reading“ (S. 310f). Für den MOI-Untertest *Ablenkbarkeit* wurden sechs Geschichten gleicher Länge mit gleich vielen zu markierenden Zielworten konstruiert (94). Als Zielwörter (zu markierende Wörter) fungieren einerseits erfundene Wörter („trf“, „kvy“ usw.) zum anderen aber auch prinzipiell sinnvolle Wörter („ist“, „der“ usw.), die allerdings nicht in den Satz passen. Die Aufgabe wird unter Zeitdruck bearbeitet (eine Minute für 16 Zeilen auf dem Computerbildschirm). Die sechs Texte beschreiben einen typischen Arbeitstag von einem Handwerker (R), einem Wissenschaftler (I), einem Schauspieler (A), einem Arzt (S), einem Ladenbesitzer (E) und einem Beamten (C). In der Instruktion wird das Markieren der Zielwörter zunächst in einer Simulation demonstriert. Der Mauszeiger bewegt sich in einer Demonstration auf die zu markierenden Wörter zu und

es wird gezeigt, wie sich die Worte verändern, wenn sie angeklickt werden. Dies kann als *mediumsgerechte Nutzung* des Computers (vgl. Kubinger, 2006) verstanden werden. Eine animierte Instruktion dieser Art ist nur über den Computer möglich.

Beim Untertest Tachistoskop werden mehrdeutige Bilder erstellt (z.B. schematisierte Gegenstände, Figuren, Formen), die zusätzlich mit einem Weichzeichnungsfilter belegt wurden. Er zielt darauf ab, Interpretationen und Wahrnehmung aufzudecken, die eine Präferenz für eine der sechs Interessenrichtungen nahe legen. In Vorversuchen zeigte sich, dass die kurze Darbietungszeit bei Geräten mit unterschiedlichen Konfigurationen nicht gewährleistet werden konnte (z.B. beim Einsatz von Laptops). Durch den Einsatz des Weichzeichnungsfilters kann nun gewährleistet werden, dass auch bei konfigurationsbedingter längerer Darbietung ein genaues Erkennen der dargestellten Bilder verunmöglicht wird<sup>3</sup>. Die Darbietungszeit bei den Aufgaben (insgesamt 20) beträgt jeweils 100 ms und Aufgabe der Testperson ist es, aus einer Auswahlliste aus sechs Möglichkeiten jene auszuwählen, die sie ihrer Meinung nach am Bildschirm gesehen haben. In der Instruktionsphase wird der Test als Prüfung der „passiven Wahrnehmungsgeschwindigkeit“ angekündigt. Die sechs Auswahlmöglichkeiten sind auf die sechs Interessenrichtungen Hollands abgestimmt. In der Instruktionsphase werden drei gut erkennbare Bilder von einem Dreieck, einer Brille und einem Schiff gezeigt, die richtig erkannt werden müssen, um mit dem Test beginnen zu können.

## 2.5 Die Subtests von MOI

*Berufliche Identität.* Fragebogen aus 20 Items zur Erfassung der beruflichen Identität.

*Bilderlisten* (nonverbal). Nonverbaler Test zur Erfassung beruflicher Interessen auf Basis der Beurteilung von 60 Bildern als „interessant“ oder „uninteressant“.

*Wortlisten* (verbal). Interessenfragebogen bestehend aus 96 Items; dabei handelt es sich um berufliche Tätigkeiten, die als „interessant“ oder „uninteressant“ beurteilt werden sollten.

*Ablenkbarkeit* (Objektiver Test). Ein Objektiver Persönlichkeitstest bei dem die Testperson sechs Geschichten (die auf die RIASEC-Dimensionen abgestimmt sind) lesen soll und darin nicht dazugehörnde Zielworte markieren soll. Es handelt sich um einen Speed-Test, bei dem die Testperson pro Test jeweils eine Minute Zeit zum Lesen hat.

*Aufteilung* (Objektiver Test). Ein Objektiver Persönlichkeitstest bei dem die Testperson, die Aufgabe hat 100 000 Euro auf sechs Organisationen oder Vereine zu verteilen. Die Menge zugeteilten Geldes wird als Indikator für das Interesse gesehen.

Tachistoskop (Semi-projektives Verfahren). Ein Objektiver Persönlichkeitstest bei dem es Aufgabe der Testperson ist, 20 verzerrte, tachistoskopische mehrdeutige Bilder einer von sechs (auf die RIASEC-Dimensionen abgestimmten) Auswahlmöglichkeiten zuzuordnen.

---

<sup>3</sup> Zum allgemeinen Problem unterschiedlicher Konfigurationen und Darbietungszeiten siehe Häusler, Sommer und Chroust (2007).

## 2.6 Testformen

Die Langform (S1) schlägt eine Zusammenstellung aller Subtests vor; die Kurzform (S2) schlägt eine Zusammenstellung der expliziten Messmethoden (Subtests Bilderlisten und Wortlisten) vor. Die Langform kann durch manuelle Subtestauswahl manuell weiter verkürzt werden.

## 2.7 Variablenbeschreibung

### Hauptvariablen

#### *Berufliche Identität:*

Die Variable Berufliche Identität ist der Summenwert über die in diesem Subtest vorgegebenen Fragen.

#### *Gesamtergebnis (explizite Interessen):*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Die 6 Variablen zu den explizit gemessenen Interessen werden als Mittelwert der normierten Testwerten der Subtests *Bilderlisten* und *Wortlisten* berechnet.

#### *Gesamtergebnis (implizite Interessen):*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Die 6 Variablen zu den implizit gemessenen Interessen werden als Mittelwert der normierten Testwerten der Subtests *Ablenkbarkeit*, *Aufteilung* und *Tachistoskop* berechnet.

### Nebenvariablen

#### *Bilderlisten:*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Sie entsprechen jeweils der Anzahl der Bilder zum jeweiligen Interessentyp, die der Proband als "interessant" bezeichnet hat.

#### *Wortlisten:*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Sie entsprechen jeweils der Anzahl der Worte zum jeweiligen Interessentyp, die der Proband als "interessant" bezeichnet hat.

#### *Ablenkbarkeit*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Sie entsprechen der trendbereinigten Korrigierleistung in dem jeweiligen Text. Die Trendbereinigung wird so durchgeführt, dass von der Anzahl der gefundenen Fehler im jeweiligen Text die mittlere Anzahl gefundener Fehler über alle Texte abgezogen wird.

### *Aufteilung*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Sie entsprechen dem Budget, das insgesamt für Organisationen die zum entsprechenden Interessentyp passen, ausgegeben wurde.

### *Tachistoskop*

Diese Rubrik setzt sich aus den 6 Variablen für die 6 Interessentypen R, I, A, S, E, C zusammen. Sie entsprechen den trendbereinigten Summenwerten über die Anzahl der interessensspezifischen Objekte, die der Proband glaubt in den tachistoskopischen Bildern gesehen zu haben. Die Trendbereinigung wird so durchgeführt, dass von der Anzahl einem Interessentyp zugeordneten Bildern, die mittlere Anzahl über alle Interessentypen abgezogen wird.

### **Zusatzvariablen**

#### **Bearbeitungszeit**

Die Bearbeitungszeit wird für den Gesamttest und separat für die einzelnen Subtests angegeben.

## 3 Evaluierung

### 3.1 Objektivität

*Testleiterunabhängigkeit* ist dann gegeben, wenn das Testverhalten der Testperson und damit der für sie resultierende Testwert unabhängig von zufälligen oder systematischen Verhaltensvariationen ist, wie sie durch die Person des Testleiters bedingt sind (siehe z.B. Kubinger, 2003). Nachdem es sich bei MOI um ein computergestütztes Verfahren handelt, dessen Instruktion und Testvorgabe standardisiert sind, und sich die Interaktion zwischen Testperson und Testleiter auf ein Minimum beschränkt, kann die Durchführungsobjektivität als gegeben angenommen werden.

*Verrechnungssicherheit* ist dann gegeben, wenn die Testleistungen bzw. –reaktionen jedes einzelnen Probanden, bei jedem der den Test auswertet, zu denselben Ergebnissen führen (z.B. Kubinger, 2003). Durch die computergestützte automatische Berechnung der Testergebnisse ist die Auswertungsobjektivität bei allen Testvariablen der MOI gegeben.

Die *Interpretationsobjektivität* ist dann gegeben, wenn aus denselben Auswertungsergebnissen (Testwerten) verschiedene Interpreten zum selben Schluss gelangen. Erfolgte für den betroffenen Test eine Normierung, so ist er grundsätzlich auch interpretationseindeutig: Über den Normwert ist die „Position“ der Testperson in Bezug auf die gemessene Eigenschaft innerhalb der Referenzpopulation absolut festgelegt (z.B. Kubinger, 2003). MOI ist demnach interpretationseindeutig.

### 3.2 Reliabilität

Die Reliabilität zielt auf die formale Exaktheit der Merkmalserfassung (Präzision der Messung) ab, d.h. darauf, dass ein durch die Testung erhaltener Testwert richtig im Sinne von exakt ist (siehe Kubinger, 2003). Für den Fragebogen zur beruflichen Identität wurde in einer Evaluierungsstichprobe eine Reliabilität von  $\alpha = .90$  berechnet. Für die Subtests von MOI ergeben sich in der Normierungsstichprobe folgende Reliabilitäten im Sinn einer inneren Konsistenz (Cronbach  $\alpha$ ).

Tabelle 1.

*Reliabilität der Untertests aus MOI in der Normierungsstichprobe.*

	NV-A	NV-L	FB-A	FB-L	AB	AUF
R	0.80	0.85	0.89	0.89	0.92	0.64
I	0.54	0.82	0.77	0.86	0.91	0.64
A	0.74	0.70	0.77	0.88	0.89	0.81
S	0.76	0.83	0.76	0.89	0.87	0.67
E	0.57	0.86	0.74	0.88	0.90	0.71
C	0.51	0.83	0.81	0.88	0.89	0.64

*Anmerkung.* NV-A = Nonverbaler Interessentest Antworten; NV-L: Nonverbaler Test: Latenz; FB-A: Fragebogen Antworten; FB-L: Fragebogen: Latenzen; AB = Ablenkbarkeit; AUF = Aufteilung.

*Hinweis.* Die Berechnung einer inneren Konsistenz für den Subtest Tachistoskop ist aufgrund des Antwortmodells nicht sinnvoll. Die Berechnung einer Retest Reliabilität ist zwar statistisch möglich, es sollte aber eingeräumt werden, dass die Aufklärung der Testperson über das Messprinzip, nach der Ersttestung eine Zweittestung unmöglich machen würde (vgl. dazu auch Kubinger & Draxler, 2006). Derzeit laufen weitere Studien, um die Messgenauigkeit der einzelnen Untertests weiter zu erhöhen. Darüber hinaus laufen Studien zur Betsimmung der Retest-Reliabilität, um auch Aussagen zur Stabilität der Messungen machen zu können.

### 3.3 Validität

*Konstruktvalidität: Struktur des MOI.*

Die folgenden Analysen beziehen sich auf eine Stichprobe aus  $N = 448$  Personen zwischen 14 und 68 Jahren ( $M = 29.22$ ,  $SD = 8.86$ ). Davon waren 137 Männer und 311 Frauen. Die Testpersonen wurden an den Universitäten Zürich und Wien sowie im Testlabor der Schuhfried GmbH getestet (in den Jahren 2004-2006).

*Deskriptives.* Es wurden Mittelwerte, Standardabweichungen, Schiefe und Exzess für alle Untertests berechnet (siehe Tabelle AB).



Tabelle 2

*Deskriptive Statistiken für die Untertests aus der MOI.*

	<i>RF</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SK</i>	<i>K</i>
<i>FB</i>					
R	1	4.57	4.27	1.05	0.14
I	5	11.63	3.08	-0.80	0.37
A	4	10.79	3.44	-0.45	-0.49
S	6	12.51	2.99	-0.99	0.57
E	3	9.42	3.21	-0.24	-0.22
C	2	8.00	3.95	0.09	-0.85
<i>NV</i>					
R	1	3.18	2.74	0.72	-0.46
I	5	6.12	2.05	-0.29	-0.27
A	6	6.70	2.51	-0.57	-0.54
S	4	5.65	2.72	-0.29	-1.01
E	3	5.05	2.14	-0.03	-0.42
C	2	4.23	1.99	0.25	-0.37
<i>ABL</i>					
R	4	26.17	7.99	0.13	0.08
I	6	29.19	7.54	0.08	-0.02
A	1	25.19	6.44	0.07	0.22
S	3	26.03	5.98	-0.02	0.07
E	5	28.04	6.78	-0.20	0.16
C	2	25.93	6.45	0.21	1.87
<i>AUF</i>					
R	2	12978.26	10702.82	1.51	4.98
I	5	19486.85	13339.98	0.70	0.57
A	4	16832.57	15317.97	1.27	1.85
S	6	26694.20	15563.17	0.82	1.34
E	3	14783.41	12747.15	1.13	1.47
C	1	8804.34	9661.57	2.49	14.59
<i>TAC</i>					
R	3	3.05	1.86	0.94	2.38
I	4	3.31	1.73	0.70	0.58
A	6	4.30	2.15	1.07	3.35
S	5	4.10	2.04	0.65	2.18
E	2	2.92	1.56	0.48	0.43
C	1	2.06	1.6	0.8	0.47

*Amerkung.* *N* = 445-448. *RF* = Reihenfolge (1 = niedrigster Mittelwert, 6 = höchster), *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *S* = Schiefe, *E* = Exzess; *FB* = Fragebogen, *NV* = nonverbaler Test, *ABL* = Ablenkung, *AUF* = Aufteilung, *TAC* = Tachistoskopischer Test.

Tabelle 2 zeigt, dass bis auf den Tachistoskoptest (und die konventionellen Interessen in der Aufteilung) von einer Normalverteilung der Daten ausgegangen werden kann. Fragebogen und nonverbaler Test stimmten gut in der Abfolge der Mittelwerte überein (die Korrelation der Ränge betrug  $r = .77$ ). Weniger gut war die Übereinstimmung innerhalb der Objektiven Tests (mittlere Korrelation zwischen den Reihenfolgen war  $r = .41$ ; zwischen  $r = .20$  zwischen Aufteilung und Ablenkbarkeit und  $r = .77$  zwischen Aufteilung und Tachistoskop) sowie zwischen den Objektiven und den konventionellen Tests (mittlere Korrelation  $r = .48$ ; wobei sich zwischen dem Fragebogen und der Aufteilung der höchste Koeffizient,  $r = .94$ , und zwischen Fragebogen und Ablenkbarkeit der niedrigste Koeffizient,  $r = .09$ , fand).

#### *Korrelationen zu demographischen Variablen.*

In der beschriebenen Stichprobe wurde geprüft, ob bedeutsame Zusammenhänge in den Stichproben zu Alter, Geschlecht und Bildung bestehen. Die Korrelationskoeffizienten finden sich in Tabelle 3.

Tabelle 3 zeigt, dass die MOI-Untertests weitgehend unabhängig von den Variablen Alter, Geschlecht und Bildungsgrad existierten. Wobei sich die in der Theorie berichteten Zusammenhänge zum Teil fanden (z.B. höhere Werte bei Männern für praktisch-technische Interessen, höhere Werte für Frauen bei intellektuell-forschenden Interessen). Der höchste Zusammenhang fand sich zwischen künstlerischen Interessen und Alter; wobei der geteilte Varianzanteil lediglich rd. 5% betrug. Der höchste Zusammenhang zu demographischen Variablen fand sich für den Untertest Ablenkbarkeit. Hier erzielten (über alle Interessenrichtungen hinweg) ältere Personen (Median über alle Korrelationen =  $.34$ ) mit niedrigerer Bildung höhere Werte (Median =  $-.24$ ).

Holland (1997) macht explizite Aussagen darüber, in welcher Beziehung, die Interessenrichtungen zueinander stehen sollen. Je näher die Interessen zueinander im Hexagon liegen, desto höher sollte die Korrelation untereinander sein. Tabelle 4 gibt die Interkorrelationen für jeden der Untertests wieder.

Tabelle 3

*Korrelationen der Untertests aus der MOI mit Alter, Bildungsgrad und Geschlecht.*

	<i>Alter</i>	<i>Bildungsgrad</i>	<i>Geschlecht</i>
<i>FB</i>			
R	-.04	.04	-.10*
I	-.11*	.03	.14**
A	.22**	-.05	.07
S	.16**	-.09	.05
E	-.03	.01	.05
C	-.01	.07	-.03
<i>NV</i>			
R	-.14**	.08	-.12*
I	-.05	.11*	-.01
A	.31**	.00	.12*
S	.16**	.00	.01
E	-.06	-.04	.09*
C	-.02	.09*	-.06
<i>ABL</i>			
R	.34**	-.29**	.10*
I	.30**	-.25**	.08
A	.29**	-.23**	.17*
S	.36**	-.23**	.14**
E	.34**	-.27**	.15**
C	.33**	-.21**	.15**
<i>AUF</i>			
R	.04	.08	-.07
I	-.06	-.02	.03
A	-.01	.00	.01
S	.09	.05	-.06
E	-.07	-.05	.01
C	-.03	-.03	.09
<i>TAC</i>			
R	.02	.04	-.17**
I	.02	.01	.09
A	.02	.06	.04
S	.12**	-.11*	.03
E	-.02	-.03	.00
C	-.17**	.07	-.04

*Amerkung.*  $N = 445-448$ . FB = Fragebogen, RZ-FB = Reaktionszeit Fragebogen, NV = nonverbaler Test, RZ-NV = Reaktionszeit nonverbaler Test, ABL = Ablenkung, AUF = Aufteilung, TAC = Tachistoskopischer Test. Bildungsgrad (5-stufig; 1 = niedrigster, 5 = höchster); Geschlecht (1 = Männer, 2 = Frauen).

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

Tabelle 4

*Interkorrelationen für die Untertests aus der MOI.*

	<i>R</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>E</i>	<i>C</i>
<i>FB</i>						
R	1.00	.15**	.24**	.12**	.16**	.22**
I		1.00	.22**	.32**	.36**	.36**
A			1.00	.36**	.30**	.06
S				1.00	.46**	.27**
E					1.00	.45**
C						1.00
<i>NV</i>						
R	1.00	.28**	.11*	.09	.19**	.21**
I		1.00	.30**	.30**	.21**	.29**
A			1.00	.23**	.13**	.08
S				1.00	.12**	.18**
E					1.00	.53**
C						1.00
<i>ABL</i>						
R	1.00	.74**	.69**	.68**	.71**	.69**
I		1.00	.75**	.73**	.76**	.72**
A			1.00	.75**	.74**	.72**
S				1.00	.75**	.72**
E					1.00	.77**
C						1.00
<i>AUF</i>						
R	1.00	-.05	-.22**	-.16**	-.15**	-.18**
I		1.00	-.26**	-.25**	-.28**	-.08
A			1.00	-.31**	-.22**	-.16**
S				1.00	-.22**	-.24**
E					1.00	-.01
C						1.00
<i>TAC</i>						
R	1.00	-.18**	-.30**	-.23**	-.12**	-.06
I		1.00	-.13**	-.13**	-.22**	-.16**
A			1.00	-.20**	-.15**	-.30**
S				1.00	-.24**	-.23**
E					1.00	.02
C						1.00

*Amerkung.*  $N = 445-448$ . FB = Fragebogen, RZ-FB = Reaktionszeit Fragebogen, NV = nonverbaler Test, RZ-NV = Reaktionszeit nonverbaler Test, ABL = Ablenkung, AUF = Aufteilung, TAC = Tachistoskopischer Test.

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

Tabelle 4 zeigt, dass die theoretischen Annahmen zur Struktur der Interkorrelationen beim Fragebogen und im nonverbalen Test in höherem Maße wieder gefunden werden konnten als bei den Objektiven Tests. Wichtig ist festzuhalten, dass die negativen Korrelationen aufgrund des Aufbaus der Tests zu erwarten waren<sup>4</sup>. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die strukturellen Annahmen (Interkorrelationsmuster) nur zum Teil bestätigt werden konnten. Augenscheinlich sind die Interkorrelationen für den Untertest zur Ablenkbarkeit am höchsten. Sie legen nahe, dass der Untertest nur im Gesamtpaket mit den anderen Objektiven Tests interpretiert werden sollte. Der Zusammenhang zwischen den einzelnen Interessenrichtungen ist hoch. Es wurde aber entschieden, den Untertest im Gesamttest zu belassen, da er einen wichtigen Teilaspekt abdeckt. Dieser Untertest sollte allerdings nicht einzeln vorgegeben bzw. mit Zurückhaltung interpretiert werden. In diesem Zusammenhang diskutieren Proyer und Häusler (2007b) für den Fragebogenteil und den nonverbalen Teil den möglichen Einfluss des Geschlechts auf die Struktur. Anhand von Multidimensionalen Skalierungsverfahren konnten die Autoren zeigen, dass die hexagonale Struktur bei Männern in höherem Maße wieder gefunden werden konnte als bei Frauen.

**Konstruktvalidität.** Bei Proyer (2006) wird eine Auswertung berichtet ( $N = 243$ ), wo bei Studierenden der Psychologie (die den *sozialen* Interessen zugeordnet wird) auch tatsächlich höhere Werte in sozialen Interessen im *nonverbalen Test* gefunden wurden (im Vergleich zu anderen Studierenden; hier erzielten Studierende aus *unternehmerischen* Studienrichtungen auch höhere Mittelwerte in E), tendenziell erzielten Studierende aus unternehmerischen Studien höhere Werte in E auch im Fragebogenteil, beim Untertest *Aufteilung* fanden sich Unterschiede für I (höhere Werte für Personen mit sozialen Studienrichtungen im Vergleich zu künstlerischen), für A (Personen aus künstlerischen Studienrichtungen mit höheren Werten als jene aus sozialen und unternehmerischen) sowie für E (mit höheren Werten für Personen aus unternehmerischen Studienrichtungen im Vergleich zu jenen aus sozialen Studienrichtungen). Für den tachistoskopischen Untertest konnten keine Unterschiede zwischen Studienrichtungen gefunden werden. Einschränkend muss hier allerdings festgehalten werden, dass die Kodierung über Studienrichtungen weniger aufschlussreich ist als jene über Berufe, so dass hier ggf. auch Studierende einer Interessenrichtung zugeordnet wurden, die u.U. andere Interessen haben. Gleichzeitig muss darauf hingewiesen werden, dass praktisch-technische Interessen bei diesen Auswertungen nicht berücksichtigt werden konnten.

**Konvergente und diskriminante Validität.**

**Korrelationen mit dem AIST.** Anhand einer Stichprobe von  $N = 448$  Personen wurden Korrelationen zum AIST (Bergmann & Eder, 2007) bestimmt. Die Korrelationskoeffizienten der homologen Skalen finden sich in Tabelle 5.

---

<sup>4</sup> Ein ausführlicheres Beispiel dazu: Beim Untertest *Aufteilung* muss die Testperson 100 000 € an verschiedene Organisationen verteilen. Da diese Summe immer konstant bleibt und nicht über- oder unterschritten werden darf, sind die Ergebnisse nicht unabhängig voneinander – wenn man fünf Summen kennt, kann die sechste Interessenrichtung leicht errechnet werden. Aufgrund dieser Konstellation können in der Korrelationsmatrix nur negative Korrelationen auftreten.

Tabelle 5

*Korrelationen zwischen homologen Skalen in AIST und MOI.*

	FB	NV	ABL	AUF	TAC
R	.62**	.65**	-.04	.12	.04
I	.72**	.53**	.01	.18*	.24*
A	.65**	.52**	.14	.35**	.15
S	.64**	.49**	-.14	.15	.19
E	.61**	.43**	-.02	.25**	.00
C	.67**	.47**	-.06	.08	.24*

Anmerkung.  $N = 445-448$ . FB = Fragebogen, NV = nonverbaler Test, ABL = Ablenkung, AUF = Aufteilung, TAC = Tachistoskopischer Test.

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

Tabelle 5 zeigt, dass die Korrelationen zu den entsprechenden Skalen aus dem AIST jeweils für den Fragebogen und den nonverbalen Test in die erwartete Richtung und Höhe gingen (Median Fragebogen = .65; Median nonverbaler Test = .51). Für die Objektiven Tests fand sich das in der Literatur beschriebene Muster von Nullkorrelationen bzw. Korrelationen niedriger bis mittlerer Höhe zu Fragebogenmaßen (der Median der Korrelationen lag zwischen -.03 und .17). Dies bedeutet auch, dass für diese Tests im MOI die Schlussfolgerung gezogen werden muss, dass die Korrelation mit einem Fragebogenmaß nicht das einzige geeignete Kriterium sein kann, um Aussagen über die Validität der Tests zu machen. Dies gelingt am besten über die Vorhersage von späterem Verhalten. Gelingen Vorhersagen (z. B. über Bewährung in Beruf oder Ausbildung oder andere externe Kriterien) durch Objektive Tests besser bzw. leisten sie einen zusätzlichen Beitrag zu jenem, der durch Fragebogen geleistet wird, dann sind sie für Forschung und Praxis nutzbringend. Studien dazu sind derzeit in Planung.

*Korrelationen mit Intelligenz.* Bei Proyer (2006a, 2006c) werden für den Fragebogenteil und den nonverbalen Test, die in der Literatur beschriebenen Zusammenhänge zwischen praktisch-technischen (Fragebogen:  $r = .23$ ; nonverbal:  $r = .18$ ) und intellektuell-forschenden Interessen zur Raumvorstellung repliziert (Fragebogen:  $r = .22$ ; nonverbal:  $r = .31$ ). Geringere Ablenkbarkeit war über alle Interessenrichtungen mit einem höheren Gesamtwert für die ISA verbunden ( $r = .32$  bis  $r = .46$ ). Für die Untertests zur Aufteilung und zum Tachistoskop fanden sich keine bedeutsamen Zusammenhänge zur Intelligenz. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass vor allem für den nonverbalen Test und den Fragebogen die in der Literatur berichteten Zusammenhänge zwischen Interessen und Leistung gefunden werden konnten.

### 3.4 Ökonomie

Als computergestütztes Verfahren gewährleistet das „Wiener Testsystem“ eine sehr ökonomische Durchführung und Auswertung des Verfahrens. Aufgrund der standardisierten Instruktion zu Beginn des Tests und der automatischen Verrechnung von Roh- und Normwerten, entfallen für den Testleiter zeitraubende Instruktionen zum Bestimmen von Rohwerten und Normwerten.

### 3.5 Nützlichkeit

Das Gütekriterium *Nützlichkeit* gilt dann als gegeben, wenn ein Test erstens eine relevante Eigenschaft misst und diese zweitens nicht auch durch andere Tests erfasst werden kann, die alle übrigen Gütekriterien mindestens gleichwertig erfüllen (Kubinger, 2003).

Wie mit anderen Inventaren zur Erfassung der Berufsinteressen ist mit den expliziten Subtests von MOI eine Untersuchung der Berufsinteressen eines Probanden möglich. Grundvoraussetzung für alle diese Verfahren ist es, dass die Interessen bewusst vorliegen und der Proband explizit darüber berichten bzw. Fragen dazu beantworten kann. Ist sich der Proband hingegen nicht über seine Interessen bewusst und hat er sich bislang nur wenige Gedanken dazu gemacht, müssen Befragungsmethoden zwangsläufig scheitern.

Die herausragende Nützlichkeit von MOI ergibt sich daraus, dass diese Testbatterie auch Subtests anbietet, die eine implizite Messung ermöglichen. Das bedeutet aus dem Verhalten des Probanden, wenn er mit verschiedenen thematischen Materialien konfrontiert wird, wird direkt erschlossen, ob sich bei diesem Probanden ein explizites Interesse für einen bestimmten Bereich entwickeln könnte.

### 3.6 Zumutbarkeit

Will man dem Gütekriterium Zumutbarkeit gerecht werden, sind Tests absolut, aber insbesondere in Abhängigkeit von der jeweiligen Fragestellung, d.h., in Relation zum Nutzen ihrer Anwendung so zu gestalten, dass die Testperson physisch sowieso und psychisch in Bezug auf ihre energetisch-motivationale und emotionale Beanspruchung geschont wird (z.B. Kubinger, 2003).

Bezogen auf die Zumutbarkeit sind bei MOI keine grundsätzlichen Probleme vorherzusehen. Zu bedenken ist allerdings, dass beim Einsatz der Objektiven Tests die Testperson über den Verrechnungsmodus ihrer Antworten sowie die Grundlagen des Testaufbaus in der Instruktion nicht informiert wird. Es wird daher empfohlen im Anschluss an den Einsatz dieser Untertests den Hintergrund der Testung, der Testauswahl sowie der Strategien, die dahinter stecken mit der Testperson in einem Gespräch zu klären. Bei Studien oder diagnostischen Strategien, wo Testwiederholungen vorgesehen sind sollte dieses Gespräch am Ende der Studie/des Prozesses stehen, um Wiederholungsmessungen zu ermöglichen.

### 3.7 Unverfälschbarkeit

Erfüllt ein Test das Gütekriterium *Unverfälschbarkeit*, so kann er verhindern, dass eine Testperson durch ein gezieltes Antwortverhalten die konkrete Ausprägung ihres Testwerts steuern bzw. kontrollieren kann (z.B. Kubinger, 2003).

Objektive Persönlichkeitstests gelten weithin als nur sehr eingeschränkt verfälschbar. Das liegt in der Tatsache begründet, dass dem Probanden entweder die Messintention oder die Messmethode nicht bekannt ist. In beiden Fällen ist daher eine Manipulation des Testverfahrens, um ein bestimmtes Testergebnis zu erzeugen, nicht denkbar.

Für MOI als Testbatterie bedeutet dies, dass die Objektiven Interessenssubtests daher nicht nur als Verbreiterung der Messung fungieren können, sondern ebenfalls als Kontrolle gegen Verfälschung.

### 3.8 Fairness

Erfüllen Tests das Gütekriterium Fairness, so dürfen sie nicht bestimmte Gruppen von Testpersonen infolge deren soziokulturellen Hintergrunds systematisch diskriminieren (z.B. Kubinger, 2003). Die Korrelationen der MOI-Untertests zu demographischen Variablen legen nahe, dass der Einfluss dieser Variablen (Alter, Geschlecht, Bildungsgrad) im Allgemeinen eher gering ist; darüber hinaus stehen aktuelle Normen zur Verfügung. Allerdings zeigen die Ergebnisse von Proyer und Häusler (2007b), dass für den Fragebogenteil und den nonverbalen Teil die hexagonale Struktur bei Männern in höherem Maße wieder gefunden werden konnte als bei Frauen.



## 4 Normierung

Die Berechnung der Normwerte erfolgte über die Bildung der mittleren Prozentränge  $PR(x)$  für jeden Rohwert  $X$  nach der Formel (aus Lienert & Raatz, 1998):

$$PR_x = 100 \cdot \frac{\text{cum } f_x - f_x/2}{N}$$

$\text{cum } f_x$  entspricht der Anzahl der Probanden, die den Rohwert  $X$  oder einen kleineren Wert erzielt haben,  $f_x$  ist die Anzahl der Probanden mit dem Rohwert  $X$ , und  $N$  bezeichnet den Stichprobenumfang.

Für MOI existiert eine Normstichprobe im Umfang von 452 Personen (30.5% Männer; 69.5% Frauen) im Alter von 14 bis 68 Jahren ( $Md=26$ ;  $sd=8$ ). Die Verteilung über die Bildungsstufen stellt sich folgendermaßen dar:

Tabelle 6.

*Bildungsverteilung der Normstichprobe. Die Zugehörigkeit zu einer Bildungsgruppe ergibt sich über die höchste abgeschlossene Ausbildung.*

Bildungsstufe	Beschreibung	Anteil
EU 1	Kein Schulabschluss	0.4 %
EU 2	Pflichtschule oder Realschule	6.0 %
EU 3	Fachschule oder Berufsausbildung	9.1 %
EU 4	Höhere Schule mit Abitur / Matura	68.1 %
EU 5	Universität oder Fachhochschule	16.4 %

Die Normierung wurde in den Jahren 2007 und 2008 unter standardisierten Testbedingungen im Forschungslabor der SCHUHFRIED GmbH durchgeführt.

## 5 Testablauf

Die Wahl für die Kurz- oder Langform von MOI wird durch die eingesetzte diagnostische Strategie bestimmt sein. Die Langform bietet die Möglichkeit anhand von verschiedenen Informationsquellen Indikatoren für berufliche Interessen abzuleiten. Anhand der Kurzform können Informationen aus Fragebogen (berufliche Identität, Interessen) sowie aus einem nonverbalen Test abgeleitet werden.

### 5.1 Instruktion

Die Instruktionen zu MOI sind so gestaltet, dass sie von der Testperson ohne Zusatzerklärungen verstanden werden können. Übungsaufgaben zu Beginn erklären das Antwortformat und wie die Testbearbeitung konkret aussehen soll. Für Nachfragen empfiehlt es sich aber, dass der/die TestleiterIn während der Testung anwesend ist, um bei eventuell auftretenden Fragen helfen zu können.

### 5.2 Testphase

Alle Aufgaben werden automatisch vorgegeben. Für jeden neuen Untertest gibt es eine neue Instruktion. Es empfiehlt sich beim Untertest „Tachistoskop“ vor der ersten Testvorgabe an einem Computer einen Testlauf zu machen, um zu sehen, ob die Gerätekonfiguration den Anforderungen (kurze Darbietungszeit von 100ms) entspricht.

## 6 Interpretation der Testergebnisse

### 6.1 Interpretation der Beruflichen Identität

Swanson und Chu (2000) beschreiben die berufliche Identität in Zusammenhang mit einer gewissen Klarheit über persönliche Ziele und Interessen. Bei überdurchschnittlich ausgeprägter beruflicher Identität kann davon ausgegangen werden, dass die Person sich bereits ein Bild von ihren beruflichen Vorstellungen und Ideen hat. Holland (1986) sieht die Übereinstimmung zwischen den beruflichen Bestrebungen bzw. Wünschen und den Interessen als gewissermaßen ein alternatives Maß zur Identität. Der Kennwert erlaubt eine Einschätzung der subjektiv eingeschätzten Klarheit über berufsbezogene Interessen und Vorstellungen.

Unterdurchschnittliche Ausprägungen legen den Einsatz von zusätzlichen Erhebungsinstrumenten zur Erfassung beruflicher Interessen nahe, um weitere Informationen zu sammeln und im Beratungsprozess nutzen zu können.

### 6.2 Interpretation der Interessensrichtungen

#### 6.2.1 REALISTIC TYPE - R

Gemäß Holland zeichnen sich Personen mit *praktisch-technischen Interessen* mit einer Bevorzugung von Tätigkeiten aus, die die klar geregelte Manipulation von Werkzeugen oder Maschinen beinhalten. Weiter bevorzugen sie manuelle Tätigkeiten in Zusammenhang bei der Arbeit mit Tieren. Darüber hinaus kennzeichnen sie sich durch eine Abneigung gegenüber erzieherischen oder therapeutischen Aktivitäten.

Berufliche Tätigkeiten, die bevorzugt von Personen mit überdurchschnittlichen praktisch-technischen Interessen ausgeübt werden sind unter anderem: kochen, basteln, anbauen, schrauben, sägen, baggern, zimmern, entrümpeln, betonieren oder züchten.

#### 6.2.2 INVESTIGATIVE TYPE - I

Personen mit intellektuell-forschenden Interessen sind durch eine Bevorzugung von Tätigkeiten gekennzeichnet, die etwas mit der Beobachtung bzw. der systematischen und kreativen Erforschung von physischen (körperlichen), biologischen oder kulturellen Phänomenen zu tun haben. Ziel ist es, diese Phänomene zu verstehen und zu kontrollieren. Personen mit überdurchschnittlichen Interessen in diesem Bereich zeigen eine Abneigung gegenüber sozialen oder sich laufend wiederholenden Tätigkeiten.

Berufliche Tätigkeiten, die bevorzugt von Personen mit intellektuell-forschenden Interessen ausgeübt werden sind dekodieren, einschätzen (Wert), fahnden, lernen, erfinden, auswerten, beobachten, evaluieren, analysieren oder mikroskopieren

### 6.2.3 ARTISTIC TYPE - A

Personen mit künstlerisch-sprachlichen Interessen bevorzugen mehrdeutige, freiesystematische Aktivitäten, die das Hervorbringen von Kunstformen oder Kunstprodukten beinhalten. Das kann durch den Gebrauch von Sprache aber auch in anderer Form erfolgen. Gleichzeitig schätzen sie klar (vor-)strukturierte und schematisierte Tätigkeiten weniger.

Sie bevorzugen Tätigkeiten, wie zum Beispiel: Auftreten (künstlerisch), verzieren, komponieren, fotografieren, malen (künstlerisch), singen, tanzen, entwerfen, filmen oder musizieren.

### 6.2.4 SOCIAL TYPE - S

Personen mit sozialen Interessen ziehen Tätigkeiten vor, bei denen sie mit anderen Menschen arbeiten, um ihnen zum Beispiel Informationen geben zu können oder um heilend tätig zu sein. Gegenüber der Arbeit mit Werkzeugen oder Maschinen haben sie eine Abneigung.

Bevorzugte berufliche Tätigkeiten sind unter anderem: (an-)leiten, schulen, ermutigen, supervidieren, trainieren, pflegen, informieren, lehren, erziehen oder beruhigen (allg., unterstützende Tätigkeiten).

### 6.2.5 ENTERPRISING TYPE - E

Personen mit unternehmerischen Interessen bevorzugen Aktivitäten, bei denen sie mit anderen Menschen arbeiten bzw. diese dazu anleiten, Ziele einer Organisation zu erreichen oder ökonomischen Gewinn zu machen. Sie haben unter anderem eine Ablehnung gegenüber beobachtenden oder stark systematisierten Tätigkeiten.

Bevorzugte berufliche Tätigkeiten sind unter anderem: Verkaufen, werben, vermieten, kellnern, verhandeln, präsentieren (z.B. ein Produkt), moderieren, besichtigen, anlegen (Geld für andere Menschen; beratend) oder Rechtspflege (Tätigkeiten im Rahmen der ... von Einzelpersonen).

### 6.2.6 CONVENTIONAL TYPE - C

Personen mit konventionellen Interessen bevorzugen Tätigkeiten, die klar strukturiert und geordnet ablaufen; beispielsweise sind zu nennen Buchhaltung führen, Akten ablegen oder Materialien kopieren. Sie zeichnen sich durch eine Abneigung gegenüber freien, unstrukturierten oder explorierenden (erforschenden) Tätigkeiten aus.

Bevorzugte berufliche Tätigkeiten sind: buchprüfende Tätigkeiten, verwalten, archivieren, tippen (Textverarbeitung), protokollieren, registrieren, dokumentieren, kodieren, errechnen (Berechnungen machen; z. B. Raten nach einem festen Schema) oder programmieren.

### 6.3 Verknüpfung zwischen impliziter und expliziter Messung

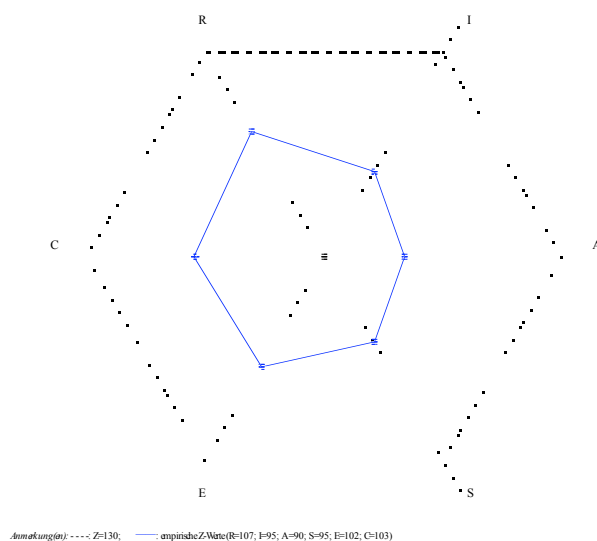
Die Auswertung der Langform S1 beinhaltet jeweils eine vollständige Ergebnisdarstellung für die durchgeführten impliziten und expliziten Subtests. Sofern die Ergebnisse beider Messmethoden vergleichbar sind, kann das als Absicherung im Sinne einer zweiten Indikation der Interessensrichtung verstanden werden.

Es kann aber ebenfalls dazu kommen, dass die Ergebnisse unähnlich bzw. sogar widersprüchlich sind. Das kann besonders dann der Fall sein, wenn die Ergebnisse der expliziten, fragebogenartigen Messmethoden durch äußere Umstände (z.B. Wunschvorstellungen von wichtigen Bezugspersonen; Verfälschungen durch einen bestimmten Antwortstil, o.ä.) verzerrt wurden. Ein Grund kann auch sein, dass der Klient keine klaren expliziten Interessen hat oder aber auch, weil der Proband versucht, eine bestimmte Interessensrichtung zu erreichen bzw. glaubt, dass dies von ihm erwartet würde (z.B. um Geschlechtsrollenstereotype zu erfüllen oder weil eine bestimmte Ausbildung angestrebt wird für die ein bestimmtes Profil angenommen wird, das vom eigenen, eigentlichen Profil abweicht). In diesen Fällen sollten im Rahmen des Gesprächs weitere Informationen zur Ausrichtung der Interessen des Probanden eingeholt werden. Jedenfalls können die Interessenprofile im Gespräch miteinander verglichen werden und mögliche Gründe für Unterschiede exploriert werden.

### 6.4 Hexagondarstellung

Wie das Profildigramm dient auch das Hexagon zur Darstellung der normierten Testwerte. Im Gegensatz zum Profil, berücksichtigt diese Form der Darstellung aber auch noch die Information der Ähnlichkeit der Interessentypen. Im Hexagon benachbarte Interessen treten mit höherer Wahrscheinlichkeit gemeinsam auf als im Hexagon gegenüberliegende Interessen.

Hexagon des Interessenprofils (explizite Interessen)- Normstichprobe:



## 6.5 Interessentyp

Der Interessentyp ist jeweils gekennzeichnet durch die 3 Interessensrichtungen mit den stärksten Ausprägungen. Basierend auf dem Interessentyp ist eine Zuordnung zu Tätigkeiten möglich, für die der Proband besonderes Interesse aufbringen würde. Eine detaillierte Liste von Tätigkeiten und deren Interessentyp findet sich im Anhang.

### Interessentyp-Normstichprobe:

Interessentyp (explizite Interessen)	R (praktisch-technische Interessen) C (ordnend-verwaltende Interessen) E (unternehmerische Interessen)
--------------------------------------	--

## 7 Literaturverzeichnis

- Amelang, M. (1994). Über die Prozesse bei Selbsteinschätzungen: Eine Reaktionszeit-Analyse von State und Trait-Urteilen. In D. Bartussek & M. Amelang (Hrsg.), *Fortschritte der Differentiellen Psychologie und Psychologischen Diagnostik* (S. 241-257). Göttingen: Hogrefe.
- Bergmann, C. (2003). Interessenfragebogen. In K.D. Kubinger & R.S. Jäger (Hrsg.), *Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik* (S. 225-229). Weinheim: Beltz/PVU.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2007). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST-R) / Umwelt-Struktur-Test (UST-R)*. Test und Manual: Dr. Schuhfried GmbH. Mödling: Schuhfried GmbH.
- Buse, L. (1982). Faktorenanalytische Untersuchungen zur Psychologie der Interessen. In K. Pawlik (Hrsg.), *Multivariate Persönlichkeitsforschung* (S. 276-300). Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Cattell, R. B. (1950). The objective measurement of dynamic traits. *Educational and Psychological Measurement*, 10, 224-248.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and Motivation – Structure and Measurement*. New York, NY: World Book Company.
- Cattell, R. B. (1978). *Die empirische Erforschung der Persönlichkeit* (2. Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz.
- Crites, J. O. (1999). Operational definitions of vocational interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational Interests – Meaning, Measurement, and Counseling use* (pp. 163-170). Palo Alto, CA: Davis-Black.
- Egloff, E. (2007). *Berufswahltagbuch*. Buchs, Lehrmittelverlag des Kantons Aargau.
- Fryer, D. (1931). *The measurement of interests in relation to human adjustment*. New York, NY: Henry Holt and Company.
- Häusler, J., Sommer, M. & Chroust, S. (2007). Optimizing technical precision of measurement in computerized psychological assessment on Windows platforms. *Psychology Science*, 49(2), 116-131.
- Hernández, J. M., Santacreu, J. & Rubio, V. J. (1999). Personality Assessment: A theoretical-methodological alternative. *Escritos de Psicología*, 3, 20-28.
- Holland, J. L. (1986). New directions for interest testing. In P. S. Plake & J. C. Witt (Eds.), *The future of testing* (p. 245-267). Buros-Nebraska Symposium on measurement & testing. Vol. 2. Hillsdale, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Daiger, D.C. & Power, P.G. (1980). *My vocational situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Horn, J. L. (1980). Motivation und differentielle dynamische Berechnungskonzepte aus multivariaten Experimenten. In R. B. Cattell (Hrsg.), *Handbuch der multivariaten experimentellen Psychologie* (S. 668-712). Frankfurt am Main: Fachbuchhandlung für Psychologie GmbH.

- Joerin Fux, S. (2006). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit: Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaptation und Weiterentwicklung von Self-directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Göttingen: Cuvillier.
- Joerin Fux, S. & Stoll, F. (2006). *Explojob: Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten*. Bern: Huber.
- Jörin, S. & Stoll, F. (2006). *Explojob – Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufstätigkeiten. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Position Classification Inventory (PCI) nach Gary D. Gottfredson und John L. Holland*. Bern: Huber.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2003). *Explorix – Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Huber.
- Kubinger, K. D. (2006). *Psychologische Diagnostik – Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.
- Kubinger, K. D. & Draxler, C. (2007). Testtheoretische Probleme bei Objektiven Persönlichkeitstests – Ideenskizze für die Nutzung der Item-Response-Theorie. In T. M. Ortner, R. T. Proyer & K. D. Kubinger (Hrsg.), *Theorie und Praxis Objektiver Persönlichkeitstests* (88-101). Bern: Hans Huber.
- Ortner, T. M., Horn, R., Kersting, M., Krumm, S., Kubinger, K. D., Proyer, R. T., Schmidt-Atzert, L., Schuhfried, G., Schütz, A., Wagner-Menghin, M. M. und Westhoff, K. (2007). Standortbestimmung und Zukunft Objektiver Persönlichkeitstests. *Report Psychologie*, 32, 60-69.
- Ortner, T. M., Proyer, R. T. & Kubinger, K. D. (Hrsg.) (2006). *Theorie und Praxis Objektiver Persönlichkeitstests*. Bern: Hans Huber.
- Proyer, R. T. (2006a). *Entwicklung Objektiver Persönlichkeitstests zur Erfassung des Interesses an beruflichen Tätigkeiten* (Psychologie, Bd. 52). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Proyer, R. T. (2006b). Objektive Persönlichkeitstests zur Erfassung beruflicher Interessen. In T. M. Ortner, R. T. Proyer & K. D. Kubinger (Hrsg.), *Theorie und Praxis Objektiver Persönlichkeitstests* (S. 143-152). Bern: Hans Huber.
- Proyer, R. T. (2006c). The relationship between vocational interests and intelligence: Do findings generalize across different assessment methods? *Psychology Science*, 48(4), 463-476.
- Proyer, R. T. (2007a). Die Theorie beruflicher Interessen von J. L. Holland in der Beratung: Überblick und aktuelle Entwicklungen. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 54(1), 71-77.
- Proyer, R. T. (2007b). Convergence of conventional and behavior-based measures: Towards a multimethod approach in the assessment of vocational interests. *Psychology Science*, 49(2), 168-183.
- Proyer, R. T., & Häusler, J. (2007a). Assessing behavior in standardized settings: The role of objective personality tests. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 537-546.



- Proyer, R. T., & Häusler, J. (2007b). Gender differences in vocational interests and their stability in different assessment methods. *Swiss Journal of Psychology*, 66(4), 243-247.
- Rayman, J. & Atanasoff, L. (1999). Holland's theory and career intervention: The power of the hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 114-126.
- Rolfs, H. (2001). *Berufliche Interessen – Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium*. Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt, L. R. (1975). *Objektive Persönlichkeitsmessung in diagnostischer und klinischer Psychologie*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Schuerger, J. M. (2008). The Objective-Analytic Test Battery. In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Hrsg.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment* (p. 529-546). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stocké, V. (2002). Die Vorhersage von Fragenreihenfolgeeffekten durch Antwortlatenzen: Eine Validierungsstudie. *ZUMA-Nachrichten*, 50, 26-53.
- Stoll, F., Jungo, D. & Toggweiler, S. (2006). *Foto-Interessentest FIT Serie 2006*. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB); Thema 8.
- Super, D. E. (1949). *Appraising vocational fitness*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Swanson, J. L. & Chu, S. P. (2000). Application of person-environment psychology to career development and vocational behavior of adolescents and adults. In W. E. Martin & J. L. Schwartz-Kulstad (Eds.), *Person-environment psychology and mental health* (p. 143-168). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Todt, E. (1978). *Das Interesse: Empirische Untersuchungen zu einem Motivationskonzept*. Bern: Hans Huber.
- Toggweiler, S. (2006). *Optimierung der Qualität von Holland-basierten Berufsfotos: Der Foto-Interessentest FIT Serie 2003. Entwicklung und Einsatz eines Analyserasters für Berufsfotos*. Göttingen: Cuvillier.
- Toggweiler, S., Jungo, D. & Stoll, F. (2004). Der Foto-Interessentest Serie FIT 2003: Zur Erfassung von Berufsinteressen mittels fotografischer Stimuli. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 34-42.
- Van Bingham, W. (1937). *Aptitudes and Aptitude Testing*. New York, London: Harper & Brothers.
- Wesley, S. M., Corey, D. Q. & Stewart, B. M. (1950). The intra-individual relationship between interest and ability. *Journal of Applied Psychology*, 34, 193-197.

## Anhang A: Berufliche Tätigkeitsliste

Im Anhang wird die bei Proyer (2006a) erstellte Liste beruflicher Tätigkeiten in leicht veränderter Form wieder gegeben. Die erste Spalte enthält jeweils die beruflichen Tätigkeiten. In der Spalte, die mit „1“ überschrieben ist, wird die erste Stelle im Holland Code für jede der Tätigkeiten wiedergegeben. Diese resultierte aus den drei Experteneinschätzungen. Haben die Experten in allen drei Kodierungen übereingestimmt, dann wurde diese Kodierung übernommen. Haben die Experten in den ersten beiden Stellen übereingestimmt (bzw. zumindest zwei von drei) so wurden die ersten beiden Stellen in die Liste aufgenommen. Haben die ersten drei Stellen übereingestimmt, aber die Stellen zwei und drei waren in der Reihenfolge vertauscht (bei mindestens zwei von drei Experten) wurden beide Kodierungen übernommen. Gab es keine Übereinstimmung in den zweiten und dritten Stellen, dann wurde auf eine Kodierung verzichtet. Haben die drei Stellen übereingestimmt (aber in unterschiedlicher Reihenfolge), aber war die erste Stelle nicht ident, so wurden auf eine Kodierung verzichtet.

**Tabelle 7.** Berufsbezogene Tätigkeiten der deutschen Sprache mit Kodierungen durch Experten

Berufliche Tätigkeit	1	AL
berichten <i>(nach festem Schema, mit eigener Gestaltungsmöglichkeit)</i>	C	CAE
dokumentieren <i>(nach festem Schema, mit eigener Gestaltungsmöglichkeit)</i>	C	CAI/CIA
erstellen <i>(Tabellen, Listen; ohne festes Schema, mit eigener Gestaltungsmöglichkeit)</i>	C	CAR/CRA
abrechnen <i>(Tätigkeiten im Rahmen des [Gast-]Gewerbes)</i>	C	CE
berichten <i>(nach festem Schema, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit)</i>	C	CE
Finanzkontrolle <i>(Tätigkeiten im Rahmen der; mit direktem Kundenkontakt)</i>	C	CE
transferieren <i>(z. B. Geld bei Bankgeschäften; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CE
berechnen <i>(nach festem Schema; mit direktem Kundenkontakt)</i>	C	CEI
abrufen <i>(Daten nach festem Schema; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CER
budgetieren <i>(formale Abwicklung ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit; mit direktem Kundenkontakt)</i>	C	CER
einkaufen <i>(formale Abwicklung; z. B. anhand von Bestell-Listen)</i>	C	CER
erstellen <i>(z. B. Abrechnungen; nach festem Schema; mit direktem Kundenkontakt)</i>	C	CER
beurkunden <i>(Einhaltung von Regeln/Vorschriften kontrollieren)</i>	C	CER/CRE
buchen <i>(formale Abwicklung; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CER/CRE
Finanzkontrolle <i>(Tätigkeiten im Rahmen der; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CER/CRE
errechnen <i>(z. B. Raten nach einem festen Schema; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CER/CRE
bestellen <i>(formale Abwicklung; mit direktem Kundenkontakt)</i>	C	CES/CSE
revidieren <i>(auf Vorschriftsmäßigkeit hin prüfen; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
auslegen <i>(vorgefertigte Daten; Gesetze, Statistiken; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
bearbeiten von Ansprüchen <i>(bei Beschwerden; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
bearbeiten von Beschwerden <i>(ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
erfassen <i>(Daten; nach festem Schema; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
interpretieren <i>(Vorschriften, Gesetzestexte o. ä.)</i>	C	CI
korrigieren <i>(auf Vorschriftsmäßigkeit hin prüfen; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
planen <i>(formale Aspekte; nach festem Schema; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
prüfen <i>(Verträge auf Richtigkeit/Vollständigkeit; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CI
berechnen <i>(nach festem Schema; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CIE
beschreiben <i>(nach festem Schema, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit)</i>	C	CIE
Lohnverrechnung <i>(Tätigkeiten im Rahmen der; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CIE
darstellen <i>(Ergebnisse, Graphiken, Tabellen o. ä.; nach vorgefertigtem Schema)</i>	C	CIR
dokumentieren <i>(nach festem Schema, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit)</i>	C	CIR
erfassen <i>(Daten; nach festem Schema; mit direktem Kundenkontakt)</i>	C	CIS/CSI
bestellen <i>(formale Abwicklung; ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CR
bibliothekarische Tätigkeiten <i>(ohne direkten Kundenkontakt)</i>	C	CR

budgetieren ( <i>formale Abwicklung ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	C	CR
erstellen (z. B. Abrechnungen; nach festem Schema; ohne direkten Kundenkontakt)	C	CR
Signale geben ( <i>manuelle Tätigkeiten; z. B. Fluglotse/Verkehrspolizist</i> )	C	CR
archivieren ( <i>manuelle Arbeit mit Archivmaterial ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CRE
einteilen ( <i>Materialien in bestimmte Gruppen; z. B. zum Weiterverkauf</i> )	C	CRI
erstellen ( <i>Tabellen, Listen; nach festem Schema, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	C	CRI
archivieren ( <i>manuelle Arbeit mit Archivmaterial mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CRS/CSR
revidieren ( <i>auf Vorschriftsmäßigkeit hin prüfen; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
bearbeiten ( <i>Arbeitsaufträge; mit direktem Kundenkontakt; mit festem Schema</i> )	C	CS
bearbeiten von Ansprüchen ( <i>bei Beschwerden; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
Bestandsführung ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
errechnen (z. B. Raten nach einem festen Schema; mit direktem Kundenkontakt)	C	CS
kontrollieren ( <i>auf Vorschriftsmäßigkeit hin prüfen; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
korrigieren ( <i>auf Vorschriftsmäßigkeit hin prüfen; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
abrufen ( <i>Daten nach festem Schema; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSE
anwenden ( <i>Gesetze, Vorschriften; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSE
transferieren (z. B. Geld bei Bankgeschäften; mit direktem Kundenkontakt)	C	CSE
auslegen ( <i>vorgefertigte Daten; Gesetze, Statistiken; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSI
einkaufen ( <i>für andere Personen; unterstützende Tätigkeiten</i> )	C	CSR
portionieren (z. B. Speisen, Vorräte; mit direktem Kundenkontakt)	C	CSR
organisieren (z. B. Veranstaltungen, Prozessabläufe o. ä.; ohne festes Schema)	E	EA
koordinieren ( <i>formale Arbeiten; mit direktem Kundenkontakt</i> )	E	EC
organisieren (z. B. Veranstaltungen, Prozessabläufe o. ä.; nach festem Schema)	E	EC
Einzelhandel ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des; im Voraus planend</i> )	E	ECR
Einzelhandel ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	E	ECR
Einzelhandel ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des; mit direktem Kundenkontakt</i> )	E	ECS/ESC
beeinflussen ( <i>andere Menschen; z. B. um etwas zu verkaufen oder von etw. zu überzeugen</i> )	E	ES
darstellen ( <i>Ergebnisse, Graphiken, Tabellen o. ä.; Schema neu entwickeln</i> )	I	IAR/IRA
chemische Prozesse ( <i>mit ... arbeiten; z. B. bei Forschungsarbeiten</i> )	I	IR
ausleuchten ( <i>manuell; nach eigenen Vorstellungen; z. B. Beleuchter</i> )	R	RA
ausarbeiten ( <i>Filme, Fotos; manuell; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RA
reparieren ( <i>mit eigener Gestaltungsmöglichkeit; z. B. Antiquitäten</i> )	R	RA
bauen ( <i>manuell; auch mit mechanischen und/oder elektrischen Geräten</i> )	R	RAI/RIA
aufnehmen ( <i>Musik, Vorträge usw. aufzeichnen; Geräte bedienen</i> )	R	RC
austauschen ( <i>handw.; schadhafte Teile einer/s Maschine/Geräts</i> )	R	RC
bedienen ( <i>"ungewöhnliche" Fahrzeuge; nicht aus dem regulären Straßenverkehr; z. B. Boot, Bagger</i> )	R	RC

chemische Prozesse ( <i>mit ... arbeiten; z. B. bei Reinigungsarbeiten</i> )	R	RC
forstwirtschaftliche Tätigkeiten ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen von</i> )	R	RC
kennzeichnen ( <i>manuell; i. S. von beschriften</i> )	R	RC
kuppeln ( <i>manuell; Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistungen mit Fahrzeugen</i> )	R	RC
lagern ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen von Lagerarbeiten</i> )	R	RC
lenken ( <i>manuell; Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistungen mit Fahrzeugen</i> )	R	RC
verpacken ( <i>Materialien, manuell; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
anlegen ( <i>Rasen, Grünanlagen, allg. Pflanzen; manuell</i> )	R	RCA
Anlagenbetreuung ( <i>handw. Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	R	RCE
Gas geben ( <i>manuell; Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistungen mit Fahrzeugen</i> )	R	RCE
heften ( <i>manuell; Druckerzeugnisse, Näharbeiten</i> )	R	RCE
kontrollieren ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen von Kontrolltätigkeiten</i> )	R	RCE
organisieren ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RCE
streichen ( <i>an-; manuell; z. B. Maler und Anstreicher; reproduktiv</i> )	R	RCE
Abbau ( <i>von Rohstoffen; Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RCI
abdecken ( <i>Materialien; z. B. zum Schutz vor ungünstiger Witterung</i> )	R	RCI
anschießen ( <i>Materialien, z. B. Rohre; manuell</i> )	R	RCI
ausführen ( <i>handw.; etwas nach einem vorgefertigten Plan; reproduktiv</i> )	R	RCI
beziehen ( <i>handw.; Material; im Sinne von überziehen, beschichten</i> )	R	RCI
Bohrarbeiten ( <i>nach Rohstoffen; handw. Tätigkeiten im Rahmen von</i> )	R	RCI
bremsen ( <i>manuell; Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistungen mit Fahrzeugen</i> )	R	RCI
fliegen ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen der Bedienung von Fluggeräten</i> )	R	RCI
bedienen ( <i>Maschinen über eine Tastatur; ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	R	RCI/RIC
entwickeln ( <i>z. B. ein Computerprogramm für neue Anwendungen</i> )	I	RIC
zusammensetzen ( <i>Geräte, Maschinen; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RIC
zusammensetzen ( <i>Geräte, Maschinen; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RIS/RSI
ausarbeiten ( <i>Filme, Fotos; manuell; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RS
entgegennehmen ( <i>Waren o. ä.; i. S. von „in Empfang nehmen“</i> )	R	RS
Garderobe ( <i>Dienstleistungen im Rahmen von Tätigkeiten an der</i> )	R	RS
streichen ( <i>an-; manuell; z. B. Maler und Anstreicher; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RS
verpacken ( <i>Materialien, manuell; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RSC
anleiten ( <i>Menschen zu künstler. Tätigkeiten</i> )	S	SA
bewegen ( <i>jemanden zu etwas; i. S. von überzeugen, belehren, aufklären</i> )	S	SE
helfen ( <i>anderen Menschen; unterstützende Tätigkeiten</i> )	S	SIR/SRI
musizieren ( <i>Engagement, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	A	
übersetzen ( <i>mit eigenen Gestaltungsmöglichkeiten; z. B. literar. Bearbeitungen</i> )	A	
arrangieren ( <i>Musik</i> )	A	
auswählen ( <i>nach künstler. Gesichtspunkten</i> )	A	

diskutieren	A	
einkleiden ( <i>jem. beraten, Auswahl treffen</i> )	A	
filmen	A	
nachbearbeiten ( <i>Bilder, Filme am Computer; kreativ</i> )	A	
sprechen ( <i>künstler., vor Publikum</i> )	A	
verzieren ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	A	
zaubern (i. w. S.; z. B. Illusionist)	A	
nachahmen ( <i>imitieren, künstler.</i> )	A	AC
singen ( <i>Engagement, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	A	ACS
tanzen ( <i>Engagement, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	A	ACS/ASC
dirigieren	A	AE
proben ( <i>künstler. Darbietung</i> )	A	AE
finden ( <i>kreative Lösung</i> )	A	AI
interpretieren ( <i>künstler. Werke</i> )	A	AI
vertonen ( <i>künstler.</i> )	A	AI
komponieren	A	AIC
kritisierende Tätigkeiten ( <i>künstler. Werke, Darbietungen</i> )	A	AIE
designen	A	AIR
erfinden ( <i>allg. kreatives Arbeiten</i> )	A	AIR
umsetzen (i. S. von künstler. bearbeiten)	A	AIR
entwerfen	A	AIR/ARI
dichten ( <i>künstler.</i> )	A	AIS
schreiben ( <i>kreativ</i> )	A	AIS
retuschieren ( <i>Bilder</i> )	A	AR
schneiden ( <i>kreativ</i> )	A	AR
schnitzen ( <i>künstler.</i> )	A	AR
bebildern ( <i>mit Bildern versehen; z. B. Illustrator</i> )	A	AR
fotografieren ( <i>künstler.</i> )	A	AR
kacheln ( <i>kreativ</i> )	A	AR
malen ( <i>künstler.</i> )	A	AR
modellieren ( <i>künstler.</i> )	A	AR
skizzieren ( <i>kreativ</i> )	A	AR
spielen ( <i>Instrument</i> )	A	AR
sprayen ( <i>kreativ</i> )	A	AR
sprayen ( <i>künstler.</i> )	A	AR
töpfern ( <i>kreativ</i> )	A	AR
veredeln ( <i>kreativ</i> )	A	AR
zeichnen ( <i>künstler.</i> )	A	AR

anfertigen ( <i>künstler.</i> )	A	ARE
Gebrauchsgraphiken/Werbegraphiken erstellen ( <i>kreativ</i> )	A	ARE
schmücken ( <i>künstler.</i> )	A	ARE
steppen ( <i>künstler.</i> )	A	ARE
verzieren ( <i>künstler.</i> )	A	ARE
gestalten ( <i>etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten</i> )	A	ARE/AER
rezitieren	A	AS
dolmetschen	A	AS
tanzen ( <i>künstler.</i> )	A	AS
vorlesen	A	AS
aufführen ( <i>vor anderen Personen</i> )	A	ASE
auftreten ( <i>künstler.</i> )	A	ASE
choreographieren	A	ASE
darstellen (eine Rolle; z. B. Schauspieler)	A	ASE
parodieren	A	ASE
persiflieren ( <i>künstler.</i> )	A	ASE
singen ( <i>künstler.</i> )	A	ASE
vorführen ( <i>künstler.</i> )	A	ASE
Bestandsführung ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
bestrafen ( <i>Einhaltung von Regeln/Vorschriften kontrollieren</i> )	C	
Computer betätigen ( <i>reproduktiv; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	
Computer betätigen ( <i>reproduktiv; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
kontrollieren ( <i>auf Vorschriftsmäßigkeit hin prüfen; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
koordinieren ( <i>formale Arbeiten; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
organisieren ( <i>formale Aspekte; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	
organisieren ( <i>formale Aspekte; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
planen ( <i>formale Aspekte; nach festem Schema; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	
portionieren (z. B. Speisen, Vorräte; ohne direkten Kundenkontakt)	C	
prüfen ( <i>Verträge auf Richtigkeit/Vollständigkeit; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	
prüfen ( <i>von Aufzeichnungen/Dokumenten; nach festem Schema; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	
prüfen ( <i>von Aufzeichnungen/Dokumenten; nach festem Schema; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
Schadensabwicklung ( <i>geschäftl. Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	C	
schreiben ( <i>Auftragsarbeit, ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	C	
übersetzen ( <i>formale Aspekte; mit eigener Gestaltungsmöglichkeit</i> )	C	
übersetzen ( <i>formale Aspekte; ohne eigene Gestaltungsmöglichkeit</i> )	C	



übersetzen ( <i>ohne eigene Gestaltungsmöglichkeiten; z. B. wiss. Literatur</i> )	C
anwenden ( <i>Gesetze, Vorschriften; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C
bearbeiten ( <i>Arbeitsaufträge; mit direktem Kundenkontakt; ohne festes Schema</i> )	C
bearbeiten ( <i>Arbeitsaufträge; ohne direkten Kundenkontakt; ohne festes Schema</i> )	C
administrieren ( <i>Organisationsabläufe</i> )	C
aufbereiten ( <i>Dokumente, Daten; ohne festes Schema</i> )	C
aufrechterhalten ( <i>z. B. Aufzeichnungssystem; Verwaltung</i> )	C
aufzeichnen ( <i>i. S. von aufnehmen; z. B. Daten bei einer wiss. Studie</i> )	C
auswerten ( <i>allg. Daten; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C
auswerten ( <i>allg. Daten; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C
bearbeiten ( <i>direkte Arbeitsaufträge; ohne festes Schema</i> )	C
bearbeiten von Bestellungen ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C
beschriften ( <i>von Hand</i> )	C
bewachen ( <i>Gegenstände</i> )	C
bewerten ( <i>Gegenstände; z. B. Preis bestimmen</i> )	C
bibliographieren	C
Budgetkontrolle ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	C
disponieren ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C
disponieren ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C
dokumentieren ( <i>Schema erstellen zur Dokumentation</i> )	C
einweisen ( <i>zuteilen</i> )	C
erstellen ( <i>geschäftl. Analysen</i> )	C
erstellen ( <i>Zeitplan, Planung</i> )	C
Faxen ( <i>tele-</i> )	C
konzipieren ( <i>Planung erstellen; geschäftl.</i> )	C
lagern ( <i>planende, organisierende Tätigkeiten</i> )	C
leiten ( <i>Spiel., Schiedsrichter</i> )	C
ordnen ( <i>ohne vorgegebenes Schema</i> )	C
patrouillieren	C
programmieren ( <i>reproduktiv</i> )	C
reglementieren	C
schreiben ( <i>reproduktiv</i> )	C
stenographieren	C
typographieren	C
überprüfen ( <i>Arbeit</i> )	C
überwachen	C
Vermittlung ( <i>Telefon</i> )	C
Verträge erstellen ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C



Verträge erstellen ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	
verwalten ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	
zusammenfassen ( <i>Daten; nach vorgegebenem Schema</i> )	C	
planen ( <i>künstler.</i> )	C	CAI
redigieren	C	CAI
gliedern (z. B. Text)	C	CAI/CIA
verwaltende Tätigkeiten	C	CE
berichten ( <i>schriftlich; Geschäftsbericht</i> )	C	CE
buchen ( <i>formale Abwicklung; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CE
koordinierende ( <i>organisierende Tätigkeiten</i> )	C	CE
Verträge abschließen	C	CE
bearbeiten ( <i>direkte Arbeitsaufträge; nach festem Schema</i> )	C	CEI
planen ( <i>geschäftl.</i> )	C	CEI
Preise festlegen (bewerten)	C	CEI
kalkulieren	C	CEI/CIE
buchen/verbuchen ( <i>manuell</i> )	C	CER/CRE
buchhalterische Tätigkeiten ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CER/CRE
buchprüfende Tätigkeiten ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CER/CRE
Auszahlungen tätigen und entgegennehmen	C	CES
Einzahlungen entgegen nehmen	C	CES/CSE
kassieren	C	CES/CSE
verwalten ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CI
aufbereiten ( <i>Dokumente, Daten; nach festem Schema</i> )	C	CI
bestätigen ( <i>von Aufzeichnungen/Dokumenten</i> )	C	CI
dokumentieren	C	CI
kodieren	C	CI
verwalten ( <i>formale Aspekte; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CI
zählen	C	CI
kalkulieren ( <i>im Voraus</i> )	C	CIE
Qualitätskontrolle ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	C	CIE
editieren (Daten bearbeiten)	C	CIR
gliedern	C	CIR
planen ( <i>wiss. Experimente/Untersuchungen</i> )	C	CIR
tabellarisieren	C	CIR
tabellieren	C	CIR
katalogisieren	C	CIR/CRI
betrachten ( <i>i. S. von Materialienprüfung</i> )	C	CR
herausgeben ( <i>formale Arbeiten</i> )	C	CR

ordnen ( <i>nach vorgegebenem Schema</i> )	C	CR
protokollieren	C	CR
registrieren	C	CR
sortieren	C	CR
Textverarbeiten	C	CR
tippen	C	CR
tippen („maschine schreiben“)	C	CR
transkribieren	C	CR
transportieren ( <i>Logistik</i> )	C	CR
vorbereiten	C	CR
Bereitstellung von Aufzeichnungen	C	CRE
beschriften ( <i>etw. nach festem Schema</i> )	C	CRE
Büroarbeit verrichten ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CRE
kennzeichnen (markieren)	C	CRE
separieren ( <i>manuell; Materialien aufteilen</i> )	C	CRE
verschicken ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	C	CRE
einordnen	C	CRI
versenden	C	CRS
assistieren ( <i>allg. unterstützende Tätigkeiten</i> )	C	CS
bearbeiten von Beschwerden ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
bearbeiten von Bestellungen ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
beglaubigen (zertifizieren)	C	CS
buchhalterische Tätigkeiten ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
koordinieren ( <i>helfende, unterstützende Tätigkeiten</i> )	C	CS
Sekretariatsarbeiten	C	CS
verwalten ( <i>formale Aspekte; mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CS
vorbereiten (Materialien für andere Personen)	C	CS
zulassen (anmelden)	C	CS
buchprüfende Tätigkeiten ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSE
Büroarbeit verrichten ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSE
vollziehen ( <i>Vorschriften</i> )	C	CSE
bibliothekarische Tätigkeiten ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSR
verschicken ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	C	CSR
besichtigen ( <i>handw. prüfen; z. B. auf ordnungsgemäße Ausführung einer handw. Arbeit</i> )	E	
besichtigen ( <i>i. S. von inspizieren; mit direktem Kundenkontakt</i> )	E	
besichtigen ( <i>i. S. von inspizieren; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	E	
darstellen ( <i>Ergebnisse, Graphiken, Tabellen o. ä.; vor Publikum</i> )	E	

Rechtspflege ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der ... von Einzelpersonen</i> )	E
Strategien entwickeln (z. B. <i>Werbelinie; Verkaufsförderung o. ä.</i> )	E
überzeugen (i. S. von überreden, z. B. etwas zu kaufen oder Vertrag abzuschließen)	E
abrichten (Tiere)	E
<i>ankündigen</i> (vor Publikum)	E
argumentieren ( <i>diskutieren</i> )	E
argumentieren ( <i>überzeugen, überreden</i> )	E
auffordern ( <i>allg.; andere Menschen</i> )	E
beaufsichtigen ( <i>handw. Arbeit; z. B. Vorarbeiter</i> )	E
beaufsichtigen ( <i>ohne pädagogischen Auftrag</i> )	E
beauftragen	E
beauftragen ( <i>allg.; andere Menschen</i> )	E
bedienen ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des Gastgewerbes</i> )	E
bemängeln	E
bemängeln ( <i>i. S. von prüfen und bewerten</i> )	E
beschlagnahmen	E
besichtigen ( <i>i. S. von überprüfen</i> )	E
beurteilen ( <i>künstler. Tätigkeiten</i> )	E
dressieren	E
Einkauf /Verkauf ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	E
einkleiden ( <i>andere Menschen</i> )	E
engagieren	E
entscheiden	E
Fremdenführerische Tätigkeiten	E
hausieren	E
kommentieren ( <i>bewerten; Leistungen, Wünsche, Taten anderer</i> )	E
korrigieren ( <i>i. S. von Nachhilfe geben</i> )	E
lachen ( <i>jemanden zum ... bringen</i> )	E
leiten ( <i>an-; „managen“; andere Menschen</i> )	E
leiten ( <i>an-; andere Menschen; künstler., „Regie führen“</i> )	E
lotsen	E
mahnen	E
Maklertätigkeiten	E
moderieren ( <i>frei</i> )	E
moderieren ( <i>mit Script</i> )	E
motivieren	E
optimieren ( <i>Arbeitsabläufe; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	E
optimieren ( <i>wiss. Geräte</i> )	E

präsentieren ( <i>ein Produkt</i> )	E	
proben (Vortrag)	E	
reden ( <i>öffentl.</i> )	E	
reden ( <i>öffentl.; Menschen von etw. überzeugen</i> )	E	
richten (in Streitfällen)	E	
schminken (z. B. <i>KosmetikerIn, MaskenbildnerIn</i> )	E	
sondieren ( <i>i. S. von auskundschaften</i> )	E	
synchronisieren	E	
übersetzen ( <i>gesprochene Sprache; z. B. Dolmetscher</i> )	E	
unterhalten ( <i>andere Menschen</i> )	E	
verhandeln	E	
verhandeln (mit anderen Menschen)	E	
Verhandlungen führen (z. B. <i>für Beschaffungen</i> )	E	
Verkauf ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	E	
vermitteln	E	
Verträge aushandeln	E	
Vertriebstechnik ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	E	
vorführen und verkaufen	E	
würzen	E	
zeigen ( <i>vor-</i> )	E	
werben	E	EA
werben ( <i>direkt mit Kunden</i> )	E	EA
führen ( <i>an-; z. B. eine Gruppe</i> )	E	EAS/ESA
unterweisen	E	EC
veranstalten ( <i>organisator. Tätigkeiten</i> )	E	EC
verkaufen und Angebote erstellen	E	EC
kaufen ( <i>gewerbl.</i> )	E	ECR
kellnern	E	ECR/ERC
anpreisen	E	ECS
vermieten	E	ECS/ESC
vermitteln ( <i>Wertobjekte; z. B. Immobilien</i> )	E	ECS/ESC
werben (um Geldmittel und Mitglieder)	E	ECS/ESC
verkaufen ( <i>immaterieller Güter</i> )	E	EIS/ESI
beauftragen ( <i>jem. mit handw. Arbeit; z. B. Vorarbeiter</i> )	E	ER
verkaufen (fahrend)	E	ERC
anlegen ( <i>Geld für andere Menschen; beratend</i> )	E	ES
anregen (allg. i. S. von zur Beschäftigung anleiten)	E	ES
Anweisungen geben ( <i>handw. Arbeit; z. B. Vorarbeiter</i> )	E	ES

optimieren ( <i>Arbeitsabläufe; mit direktem Kundenkontakt</i> )	E	ES
vermitteln ( <i>Dienstleistungen</i> )	E	ES
anweisen ( <i>allg.; andere Menschen</i> )	E	ESA
ambulant verkaufen/handeln	E	ESC
aufdecken ( <i>Hintergründe; z. B. investigativer Journalismus</i> )	I	
auswerten ( <i>allg. Daten; ohne festes Schema</i> )	I	
berichten ( <i>mündlich; z. B. Ergebnisse einer Studie</i> )	I	
berichten ( <i>schriftlich; z. B. Ergebnisse einer Studie</i> )	I	
dekodieren	I	
durchführen ( <i>Experimente, Untersuchungen</i> )	I	
einschätzen (Wert)	I	
exzerptieren ( <i>wiss.</i> )	I	
fahnden	I	
formalisieren	I	
lernen	I	
lesen ( <i>handw. [Fach-]Literatur</i> )	I	
lesen ( <i>künstler. Literatur</i> )	I	
medizinisch-forschende Tätigkeiten	I	
programmieren ( <i>kreativ</i> )	I	
publizieren ( <i>wiss.</i> )	I	
recherchieren	I	
röntgen	I	
suchen ( <i>wiss. Quellen</i> )	I	
tasten ( <i>ab-, be-; med.</i> )	I	
übersetzen ( <i>wiss. Texte</i> )	I	
Vorträge halten ( <i>wiss.</i> )	I	
zusammenfassen ( <i>Daten; ohne vorgegebenes Schema</i> )	I	
beschreiben ( <i>wiss.; Beobachtungen, Erkenntnisse</i> )	I	AI
veröffentlichen ( <i>wiss.</i> )	I	IA
entdecken ( <i>i. S. von neue Lösungen finden</i> )	I	IA
erforschen	I	IA
hinterfragen ( <i>neue Lösungen suchen</i> )	I	IA
lösen ( <i>nach kreativen Lösungen suchen</i> )	I	IA
studieren ( <i>i. S. von sich weiterbilden</i> )	I	IA
testen ( <i>Hypothesen, Vermutungen</i> )	I	IA
tüfteln ( <i>aus-</i> )	I	IA
forschen ( <i>theoretisch</i> )	I	IAC
zusammenfassen ( <i>wiss. Daten</i> )	I	IAC

theoretisieren (wiss.)	I	IAE
erfinden	I	IAR
durchdenken ( <i>Probleme bearbeiten</i> )	I	IAS/ISA
schreiben (wiss.)	I	IC
analysieren ( <i>Daten, statistisch</i> )	I	IC
anordnen (wiss. <i>Daten systematisieren</i> )	I	IC
auswerten ( <i>Datensatz</i> )	I	IC
beobachten (wiss.)	I	IC
evaluieren (wiss.)	I	IC
Fehler orten ( <i>anhand eines festen Schemas</i> )	I	IC
interpretieren (wiss. <i>Daten</i> )	I	IC
konzipieren ( <i>Planung erstellen; wiss.</i> )	I	IC
lesen (wiss. <i>Literatur</i> )	I	IC
nachschlagen ( <i>in versch. Quellen suchen</i> )	I	IC
überwachen (wiss.; z. B. <i>ein Experiment</i> )	I	IC
vergleichen (wiss.)	I	IC
dechiffrieren	I	ICA
klassifizieren (wiss.)	I	ICA
beurteilen ( <i>i. S. von bewerten nach wiss. Kriterien</i> )	I	ICE
aufnehmen ( <i>Daten sammeln</i> )	I	ICR
prüfen (wiss.)	I	ICR
rechnen	I	ICR
rechnen (wiss.)	I	ICR
verbessern ( <i>Arbeiten</i> )	I	ICR
messen (wiss.)	I	ICR/IRC
mikroskopieren	I	ICR/IRC
testen ( <i>manuell</i> )	I	ICR/IRC
nachforschen	I	ICS
nachforschen (wiss.)	I	ICS
evaluieren ( <i>ökon.</i> )	I	IEC/ICE
sezieren	I	IR
untersuchen	I	IR
vermessen (wiss.)	I	IR
diagnostizieren	I	IS
empfangen ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des; i. S. von entgegennehmen; z. B. Lieferungen</i> )	R	
streichen ( <i>an-; manuell; z. B. Maler und Anstreicher; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	
anfertigen ( <i>manuell; etwas nach einem Plan, Skizze; reproduktiv</i> )	R	

anbauen ( <i>landw.</i> )	R	
anprobieren ( <i>Kostüm</i> )	R	
auf- und verteilen ( <i>[Arbeits-]Materialien</i> )	R	
aufspritzen ( <i>handw.</i> )	R	
ausleuchten ( <i>manuell; auf Anweisung; z. B. Beleuchter</i> )	R	
bedienen	R	
bedienen ( <i>wiss. [Meß-]Geräte</i> )	R	
bewegen ( <i>manuell; Personen</i> )	R	
einwickeln ( <i>Materialien; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	
einwickeln ( <i>Materialien; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	
fischen ( <i>gewerbl.</i> )	R	
haushälterische Dienstleistungen ( <i>manuell</i> )	R	
klettern	R	
kochen	R	
kosmetische Tätigkeiten	R	
löschen	R	
Maßanfertigungen schneiden	R	
möblieren ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	
nachbearbeiten ( <i>Bilder, Filme am Computer; reproduktiv</i> )	R	
proben ( <i>neue handw. Technik/Methode</i> )	R	
prüfen ( <i>handw.</i> )	R	
schmieden	R	
schneiden ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	
schweißen ( <i>manuell</i> )	R	
servieren ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des Gastgewerbes</i> )	R	
stimmen ( <i>Instrument</i> )	R	
tauchen ( <i>handw.</i> )	R	
tönen	R	
töpfern ( <i>reproduktiv</i> )	R	
veredeln ( <i>Materialien; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	
verpflanzen	R	
vorturnen	R	
zeichnen ( <i>techn.</i> )	R	
zusammenräumen ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	
schneiden ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RA
schnitzen ( <i>handw.</i> )	R	RA
versilbern ( <i>kreativ</i> )	R	RA
arrangieren ( <i>Dekoration</i> )	R	RA

basteln	R	RA
behauen ( <i>handw.</i> )	R	RA
bemalen ( <i>handw., kreativ</i> )	R	RA
bleichen ( <i>Haare</i> )	R	RA
frisieren	R	RA
garnieren	R	RA
glasieren ( <i>mit eigenen Gestaltungsmöglichkeiten</i> )	R	RA
kleben ( <i>manuell; z. B. beim Basteln</i> )	R	RA
möblieren ( <i>kreativ</i> )	R	RA
rahmen ( <i>handw.; kreativ</i> )	R	RA
sticken	R	RA
streichen ( <i>an-; manuell; z. B. Maler und Anstreicher; kreativ</i> )	R	RA
vergolden ( <i>kreativ</i> )	R	RA
verkleiden ( <i>künstler.</i> )	R	RA
verkupfern ( <i>kreativ</i> )	R	RA
verzieren ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RA
zeichnen ( <i>handw.; kreativ</i> )	R	RA
formen ( <i>manuell; z. B. Ton</i> )	R	RAC
löten, brennschneiden ( <i>manuell; kreativ</i> )	R	RAC
nachbilden ( <i>künstler; handw.; reproduzieren</i> )	R	RAC
nachformen ( <i>künstler.</i> )	R	RAC
pflanzen ( <i>Gärtnerarbeiten, kreativ</i> )	R	RAC
präparieren ( <i>Tiere; künstler.</i> )	R	RAC
restaurieren ( <i>kreativ</i> )	R	RAC
sanieren ( <i>kreativ</i> )	R	RAC
zubereiten ( <i>kreativ; z. B. ein Gericht</i> )	R	RAC
schustern	R	RAC/RCA
meißeln	R	RAC/RCA
nähen ( <i>kreativ</i> )	R	RAE
rekonstruieren ( <i>Gegenstand; kreativ</i> )	R	RAI
fotografieren	R	RAS
tätowieren	R	RAS
verkleiden (Person, ausstatten)	R	RAS
decken ( <i>Tisch; Tätigkeit im Rahmen des Gastgewerbes</i> )	R	RC
einschenken	R	RC
roden	R	RC
säen	R	RC
sägen	R	RC



sanieren ( <i>reproduktiv</i> )	R	RC
scannen	R	RC
schaben ( <i>handw.</i> )	R	RC
schalen ( <i>-ver; handw.</i> )	R	RC
schärfen ( <i>Messer, Schere, o. ä.</i> )	R	RC
schaufeln ( <i>manuell</i> )	R	RC
schleifen	R	RC
schmieren	R	RC
schmirgeln	R	RC
schneiden ( <i>manuell</i> )	R	RC
schrauben	R	RC
verputzen ( <i>handw.</i> )	R	RC
sieben	R	RC
absperren ( <i>z. B. Nachtwächter</i> )	R	RC
ackern	R	RC
anlegen ( <i>z. B. Boote; manuell</i> )	R	RC
anpassen ( <i>handw.</i> )	R	RC
aufteilen ( <i>handw.</i> )	R	RC
aufzeichnen ( <i>handw., reproduktiv</i> )	R	RC
ausheben ( <i>Loch, Graben o. ä.; manuell</i> )	R	RC
auskleiden ( <i>handw.</i> )	R	RC
ausmisten	R	RC
ausnehmen ( <i>manuell; z. B. Fleischer</i> )	R	RC
auspolstern	R	RC
ausrollen ( <i>handw.; z. B. Teppich</i> )	R	RC
backen ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
baggern	R	RC
bearbeiten ( <i>Glas, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Gummi, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Holz, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Leder, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Metall, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Papier, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Plastik, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Stein, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Stoff, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Textilien, handw.</i> )	R	RC
bearbeiten ( <i>Ton, handw.</i> )	R	RC

bedienen ( <i>handw. Geräte</i> )	R	RC
bedienen ( <i>Maschinen, Geräte</i> )	R	RC
befestigen ( <i>handw.</i> )	R	RC
befördern ( <i>Materialien</i> )	R	RC
beizen	R	RC
bekämpfen ( <i>Schädlinge</i> )	R	RC
beladen	R	RC
Bergbau ( <i>allg. Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RC
beschichten ( <i>handw.</i> )	R	RC
bespannen ( <i>manuell; z. B. Tennisschläger</i> )	R	RC
bewässern	R	RC
bewegen ( <i>manuell; Material, Gegenstände</i> )	R	RC
biegen ( <i>handw.</i> )	R	RC
binden ( <i>handw.</i> )	R	RC
bleichen ( <i>Material</i> )	R	RC
bohnern	R	RC
braten	R	RC
brechen ( <i>Materialien; zerkleinern</i> )	R	RC
demontieren	R	RC
drehen ( <i>handw.; mit Maschinen arbeiten</i> )	R	RC
drucken ( <i>handw.; Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RC
düngen ( <i>manuell</i> )	R	RC
einfetten	R	RC
einpacken ( <i>Materialien; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
einpassen ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RC
einrichten ( <i>Maschinen</i> )	R	RC
einrollen ( <i>handw.; Materialien</i> )	R	RC
einrüsten ( <i>handw.; z. B. Objekte, Häuser</i> )	R	RC
einsacken ( <i>Materialien, Lebensmittel</i> )	R	RC
eintopfen	R	RC
enteisen	R	RC
entfrosten	R	RC
entwickeln ( <i>Fotos, Filmmaterial</i> )	R	RC
erhitzen ( <i>manuell; auch Geräte bedienen zum</i> )	R	RC
ernten ( <i>manuell; auch Geräte bedienen zum</i> )	R	RC
ersetzen ( <i>i. S. von reparieren/warten</i> )	R	RC
etikettieren ( <i>manuell</i> )	R	RC
fahren ( <i>Auto-; Dienstleistungen, die beinhalten</i> )	R	RC

fällen	R	RC
falten	R	RC
fertig stellen ( <i>manuell; z. B. Schmucksteine</i> )	R	RC
fertigen ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RC
flicken	R	RC
föhnen	R	RC
freilegen ( <i>handw.</i> )	R	RC
funken	R	RC
gießen (Pflanzen)	R	RC
glätten ( <i>manuell, Materialien</i> )	R	RC
granieren (Nahrungsmittel)	R	RC
gravieren ( <i>manuell, ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
grundieren	R	RC
hacken ( <i>manuell, Materialien</i> )	R	RC
hämmern	R	RC
harken	R	RC
hobeln ( <i>handw.</i> )	R	RC
Holz fällen	R	RC
imprägnieren ( <i>manuell</i> )	R	RC
jagen	R	RC
jäten	R	RC
kleben ( <i>manuell; Produktbearbeitung</i> )	R	RC
klopfen ( <i>handw.</i> )	R	RC
kneten ( <i>manuell, Materialien</i> )	R	RC
kopieren	R	RC
laden ( <i>be-, ab-; manuell; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
marinieren	R	RC
melken	R	RC
nageln	R	RC
nieten ( <i>manuell</i> )	R	RC
ölen ( <i>manuell</i> )	R	RC
parken	R	RC
pflanzen ( <i>Gärtnerarbeiten, reproduktiv</i> )	R	RC
pflügen ( <i>manuell; Gegenstände</i> )	R	RC
pflücken (ernten)	R	RC
pflügen	R	RC
planieren	R	RC
polieren	R	RC

polstern	R	RC
pressen ( <i>handw.</i> )	R	RC
pumpen	R	RC
putzen	R	RC
rahmen ( <i>handw.</i> )	R	RC
rechnen ( <i>manuell</i> )	R	RC
reinigen	R	RC
sicheln	R	RC
skizzieren ( <i>reproduktiv</i> )	R	RC
spachteln	R	RC
spannen ( <i>manuell, Materialien</i> )	R	RC
sprayen ( <i>reproduktiv</i> )	R	RC
sprengen	R	RC
stanzen	R	RC
stempeln ( <i>manuell</i> )	R	RC
steuern ( <i>Fahrzeug, Maschine</i> )	R	RC
Straßenbau ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RC
streuen ( <i>Materialien, manuell</i> )	R	RC
treiben ( <i>handw.; z. B. Metall</i> )	R	RC
überziehen ( <i>handw.</i> )	R	RC
umtopfen	R	RC
umwickeln ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RC
Verarbeitung und Fertigung ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	R	RC
verbinden ( <i>handw.; Materialien</i> )	R	RC
veredeln ( <i>reproduktiv</i> )	R	RC
vergipsen	R	RC
vergolden ( <i>reproduktiv</i> )	R	RC
verkupfern ( <i>reproduktiv</i> )	R	RC
verlegen ( <i>handw.</i> )	R	RC
verschnüren	R	RC
verschrotten	R	RC
versetzen ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RC
versiegeln	R	RC
wachsen (Ski)	R	RC
walzen ( <i>Materialien, handwerklich</i> )	R	RC
wattieren ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RC
weiterverarbeiten ( <i>Material; manuell</i> )	R	RC
zeichnen ( <i>handw.; reproduktiv</i> )	R	RC

zementieren	R	RC
zerkleinern	R	RC
zerlegen	R	RC
ziehen ( <i>Metall; handw.</i> )	R	RC
zimmern	R	RC
züchten ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des Züchtens</i> )	R	RC
zusammenräumen ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
zusammenstellen ( <i>Materialien, manuell</i> )	R	RC
zuschneiden ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RC
zuspitzen ( <i>handw.</i> )	R	RC
zustellen ( <i>Material; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RC
anrichten ( <i>i. S. von vorbereiten</i> )	R	RCA
anstreichen ( <i>manuell</i> )	R	RCA
backen	R	RCA
beleuchten	R	RCA
bemalen ( <i>handw., reproduktiv</i> )	R	RCA
färben	R	RCA
lackieren	R	RCA
malen ( <i>reproduktiv; z. B. Maler und Anstreicher</i> )	R	RCA
mixen ( <i>manuell; Getränke</i> )	R	RCA
restaurieren ( <i>reproduktiv</i> )	R	RCA
täfeln ( <i>handw.</i> )	R	RCA
tischlern	R	RCA
zubereiten ( <i>reproduktiv; z. B. ein Gericht</i> )	R	RCA
flechten ( <i>manuell; Materialien</i> )	R	RCA/RAC
abräumen ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des [Gast-]Gewerbes</i> )	R	RCE
auswuchten	R	RCE
Bergbau ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RCE
bügeln	R	RCE
bürsten ( <i>handw.</i> )	R	RCE
entgräten	R	RCE
entlauben	R	RCE
entrümpeln	R	RCE
entsorgen	R	RCE
faschieren ( <i>z. B. Fleischer</i> )	R	RCE
filetieren	R	RCE
fräsen	R	RCE
füllen ( <i>auf-; manuell; Geräte, Bestände</i> )	R	RCE

gerben	R	RCE
kacheln ( <i>reproduktiv</i> )	R	RCE
kehren/fegen	R	RCE
liefern ( <i>aus-, be-; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RCE
nähen ( <i>reproduktiv</i> )	R	RCE
plakatieren	R	RCE
prägen ( <i>manuell; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RCE
rühren	R	RCE
schlachten	R	RCE
schneidern ( <i>reproduktiv</i> )	R	RCE
tapezieren ( <i>ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RCE
tragen (Gegenstände)	R	RCE
transportieren (Material)	R	RCE
wägen ( <i>Waren; ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RCE
waschen (Gegenstände)	R	RCE
wiegen ( <i>Waren, ohne direkten Kundenkontakt</i> )	R	RCE
zapfen	R	RCE
glasieren ( <i>nach vorgegebenem Schema</i> )	R	RCE/REC
möblieren ( <i>reproduktiv</i> )	R	RCE/REC
abdichten	R	RCI
aufbauen ( <i>manuell; Geräte, Maschinen</i> )	R	RCI
aufziehen ( <i>Maschinen, Geräte; handw.</i> )	R	RCI
ausbauen ( <i>handw.</i> )	R	RCI
ausbeulen ( <i>handw.</i> )	R	RCI
betonieren	R	RCI
brennen ( <i>ver-; Materialien</i> )	R	RCI
destillieren	R	RCI
einfrieren ( <i>manuell; z. B. Proben aus einem Labor</i> )	R	RCI
einpökeln ( <i>manuell; Lebensmittel</i> )	R	RCI
einsäen	R	RCI
einsalzen	R	RCI
einstellen ( <i>handw.; Geräte, Maschinen</i> )	R	RCI
einstufen ( <i>handw.; Geräte, Maschinen</i> )	R	RCI
falzen	R	RCI
feilen ( <i>handw.; Material</i> )	R	RCI
fischen	R	RCI
Geräte bedienen	R	RCI
härten ( <i>manuell, Material</i> )	R	RCI

installieren ( <i>nach festem Schema</i> )	R	RCI
isolieren ( <i>manuell</i> )	R	RCI
konservieren	R	RCI
lagern	R	RCI
löten, brennschneiden ( <i>manuell; reproduktiv</i> )	R	RCI
mahlen ( <i>manuell</i> )	R	RCI
manuell arbeiten (auch mit Maschinen od. Werkzeugen)	R	RCI
mauern ( <i>handw.</i> )	R	RCI
mischen ( <i>handw.; Baumaterial</i> )	R	RCI
mischen ( <i>handw.; Chemikalien</i> )	R	RCI
navigieren ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RCI
pikieren	R	RCI
Präzisionshandwerk ( <i>manuelle Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	R	RCI
rekonstruieren ( <i>Gegenstand; reproduktiv</i> )	R	RCI
verdrahten	R	RCI
verglasen	R	RCI
verkleiden ( <i>handw.</i> )	R	RCI
vermessen ( <i>handw.</i> )	R	RCI
verschrauben	R	RCI
versilbern ( <i>reproduktiv</i> )	R	RCI
warten ( <i>handw.</i> )	R	RCI
warten ( <i>Maschinen, Geräte</i> )	R	RCI
kultivieren ( <i>landw.</i> )	R	RCI/RIC
messen ( <i>aus-; manuell</i> )	R	RCI/RIC
schmelzen	R	RCI/RIC
montieren ( <i>manuell</i> )	R	RCI/RIC
reparieren ( <i>herkömmliche Gebrauchsgegenstände</i> )	R	RCI/RIC
sterilisieren	R	RCI/RIC
aufräumen	R	RCS
einfrieren ( <i>manuell; z. B. Lebensmittel</i> )	R	RCS
pediküren	R	RCS
betten ( <i>allg., unterstützende Tätigkeiten</i> )	R	RCS/RSC
laden ( <i>be-, ab-; manuell; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RCS/RSC
prägen ( <i>manuell; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RCS/RSC
teeren	R	RCS/RSC
tränken (Tiere)	R	RCS/RSC
transportieren (Personen)	R	RCS/RSC
wägen ( <i>Waren; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	REC

wiegen ( <i>Waren, mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	REC
zustellen ( <i>Material; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	REC
gravieren ( <i>manuell, mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	REC/RCE
austarieren ( <i>handw.; z. B. Wasserwaage</i> )	R	RI
chirurgische Tätigkeiten ( <i>Tätigkeiten im Rahmen von</i> )	R	RI
spritzen ( <i>med.</i> )	R	RI
tauchen ( <i>wiss.</i> )	R	RI
verbinden ( <i>med.</i> )	R	RI
züchten	R	RI
renovieren	R	RIA
desinfizieren	R	RIC
präparieren ( <i>wiss.</i> )	R	RIC
reparieren ( <i>wiss. Messinstrumente</i> )	R	RIC
schürfen ( <i>manuell; nach Rohstoffen</i> )	R	RIC
galvanisieren	R	RIC/RCI
Operieren ( <i>manuelle Tätigkeiten</i> )	R	RIS
einkleiden ( <i>andere Personen; unterstützende Tätigkeiten</i> )	R	RS
satteln	R	RS
schienen ( <i>med.</i> )	R	RS
backen ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RS
befördern ( <i>Personen</i> )	R	RS
massieren	R	RS
möblieren ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RS
rasieren	R	RS
tapezieren ( <i>mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RS
Tiere ( <i>Tätigkeiten im Rahmen von Dienstleistungen mit</i> )	R	RS
waschen ( <i>Personen</i> )	R	RS
reiten	R	RSA
liefern ( <i>aus-, be-; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RSC
scheren ( <i>Tiere</i> )	R	RSC
flambieren	R	RSC/RCS
einpacken ( <i>Materialien; mit direktem Kundenkontakt</i> )	R	RSE
einrenken ( <i>med.</i> )	R	RSI
belohnen ( <i>Einhaltung von Regeln/Vorschriften kontrollieren</i> )	S	
anleiten ( <i>allg.; andere Menschen</i> )	S	
beaufsichtigen ( <i>Personen, Tiere</i> )	S	
befragen	S	
belehren ( <i>allg.; andere Menschen</i> )	S	



belohnen ( <i>allg.; z. B. Leistung anderer Menschen</i> )	S	
benoten ( <i>allg.; z. B. Leistung anderer Menschen</i> )	S	
beobachten (i. S. von beaufsichtigen)	S	
berichten (anderen Personen)	S	
berichten ( <i>mündlich; Geschäftsbericht</i> )	S	
besuchen ( <i>allg., unterstützende Tätigkeiten</i> )	S	
bewachen ( <i>Menschen</i> )	S	
erziehen	S	
fördern ( <i>Menschen</i> )	S	
hüten ( <i>Menschen</i> )	S	
informieren	S	
instruieren ( <i>anleiten, andere Menschen</i> )	S	
Kundendienst ( <i>Tätigkeiten im Rahmen des</i> )	S	
lehren	S	
Rehabilitation ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	S	
reisen ( <i>begleitende Tätigkeiten</i> )	S	
schulen ( <i>ein-; andere Menschen</i> )	S	
schützen	S	
singen ( <i>anleiten zum</i> )	S	
telefonieren	S	
telefonieren ( <i>geschäftl.; z. B. Call-Center</i> )	S	
turnen ( <i>andere Menschen anleiten</i> )	S	
üben (etw. mit jem.)	S	
verabreichen (z. B. <i>Medikamente, Essen</i> )	S	
verpflegen (verköstigen)	S	
zuhören ( <i>unterstützende Tätigkeiten</i> )	S	
befrieden ( <i>Mediation</i> )	S	SA
besprechen	S	SA
erzählen	S	SA
trösten	S	SA
unterrichten ( <i>andere Menschen</i> )	S	SA
schlichten ( <i>Streit</i> )	S	SAE
coachen	S	SAE/SEA
zusammenarbeiten ( <i>"Teamwork"</i> )	S	SAE/SEA
interviewen	S	SAI/SIA
Telefonzentrale ( <i>Dienstleistungen der</i> )	S	SCE/SEC
beruhigen ( <i>allg., unterstützende Tätigkeiten</i> )	S	SE
empfangen ( <i>begrüßen</i> )	S	SE

ermutigen	S	SE
zuweisen ( <i>[Sitz-]Plätze</i> )	S	SE
berücksichtigen ( <i>Bedürfnisse, Wünsche, Leistungen anderer</i> )	S	SEC
supervidieren	S	SEI
bemängeln ( <i>allg.; z. B. Leistung anderer Menschen</i> )	S	SEI/SIE
trainieren ( <i>andere Menschen anleiten</i> )	S	SER
betreuen ( <i>allg. helfende Tätigkeiten</i> )	S	SER/SRE
beratende Tätigkeiten ( <i>allg., andere Menschen</i> )	S	SI
erklären	S	SI
impfen	S	SI
injizieren	S	SI
einschulen	S	SIE
akupunktieren	S	SIR
amputieren	S	SIR
behandeln ( <i>Menschen, Tiere</i> )	S	SIR
servieren	S	SR
unterstützen	S	SR
baden ( <i>Personen; helfende Berufe</i> )	S	SR
begleiten ( <i>allg., helfende Tätigkeiten</i> )	S	SR
ernähren ( <i>aufziehen</i> )	S	SR
kümmern ( <i>pfliegende, unterstützende Tätigkeiten</i> )	S	SR
Sozialarbeit ( <i>Tätigkeiten im Rahmen der</i> )	S	SR
pfliegen	S	SRC/SCR
füttern	S	SRE
kurieren ( <i>pfliegende, Tätigkeiten</i> )	S	SRI